

جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

الحرية التعاقدية في إبرام عقد العمل الفردي والقيود الواردة عليها

(دراسة مقارنة)

إعداد الطالب
عدي رياض جمال المجالي

إشراف الدكتور
باسل النوايسة

رسالة مقدمـــــة إلى كلية الدراسات العليـــــــــــــا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجـــــــــــــــــــــــــــــــة
الماجستير في الحقوق قسم القانـــــون الخاص
جامعة مؤتة, 2015

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية

لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم

MUTAH UNIVERSITY
College of Graduate Studies



جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب عدي رياض المجالي الموسومة بـ:

الحرية التعاقدية في ابرام عقود العمل الفردي و القيود الواردة عليها

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **القانون**.

القسم: القانون الخاص.

	التوقيع	التاريخ	
د. باسل محمود النوايسة		14/05/2015	مشرفاً ورئيسا
أ.د. جعفر محمود المغربي		14/05/2015	عضواً
د. اسيد الذنيبات		14/05/2015	عضواً
د. ابراهيم صالح الصرايرة		14/05/2015	عضواً



عميد الدراسات العليا
د. علي الضمور

الإهداء

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب

إلى من كلّت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير (والدي العزيز)

إلى من أرضعتني الحب والحنان

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبياض (والدتي الحبيبة)

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي (إخوتي)

الآن تفتح الأشرعة وترفع المرساة لتنطلق السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات الأخوة البعيدة إلى الذين أحببتهم وأحبوني (أصدقائي)

عدي المجالي

الشكر والتقدير

انطلاقا من العرفان بالجميل، فإنه ليسرني وليثلج صدري أن أتقدم بالشكر والامتنان لمشرفي **الدكتور باسل النوايسة** الذي مدني من منابع علمه بالكثير، والذي ما توانى يوما عن مديد المساعدة لي وفي جميع المجالات، وحمدا بأن يسره في دربي ويسر به أمري وعسى أن يطيل عمره ليبقى نبراسا متلألئا في نور العلم والعلماء.

كما أتتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الموقرين على ما تكبدوه من عناء في قراءة رسالتي المتواضعة وإغنائها بمقترحاتهم القيمة.

عدي المجالي

فهرس المحتويات

قائمه الملاحق

الملخص

الحرية التعاقدية في إبرام عقود العمل الفردية والقيود الواردة عليها

عدي رياض المجالي

جامعة مؤتة,2015

انطلقت هذه الدراسة من فكرة أساسية مفادها إفراد قانون العمل لقيود خاصة على عقود العمل الفردية لتنظيم عملية إبرام عقود العمل الفردية, لذلك هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مضمون مثل تلك القيود ومدى خصوصيتها , وكذلك تحديد مدى تقدم قانون العمل الأردني بشأن قواعد الحماية بالمقارنة مع القوانين المقارنة, وأيضاً للتعرف على مواطن النقص والقصور في القانون الأردني بهذا المجال, فما مدى كفاية هذه القواعد لحماية طائفة العمال في قانون العمل ومدى كفاية نصوص قانون العمل لتنظيم إبرام عقود العمل الفردية , وهدفت الدراسة للتعرف على مضمون عقد العمل الفردي وأركانه وعناصره, وكذلك تحديد مفهوم الحرية التعاقدية بالمجمل ومبدأ سلطان الإرادة, وللتعرف على مجموعة القيود المتنوعة التي فرضها المشرع في عدة مواطن في نصوص قانون العمل سواء كانت قيود واردة للمصلحة الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية وغيرها وأيضا تقيد أطراف عقد العمل في إبرام عقودهم, وكذلك التعرف على القيود التي فرضها المشرع على عمل الفئات الذين يتطلبون حماية خاصة كالنساء والأحداث والعمالة المعوقة والعمال المصابين بسبب العمل والعمال الذين أنهيت عقودهم بسبب الظروف الاقتصادية التي تمر بها المنشأة أو المؤسسة, وذلك لحماية دخل العامل الذي يشكل العنصر الأضعف غالباً في عقد العمل.

وقد اتبعت في هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي, فيما يتعلق بنصوص قانون العمل الأردني, وفيما يتعلق بتحليل خطة بحث الدراسة, هذا بالإضافة إلى المنهج المقارن في بعض المواطن التي آثرت فيها التعرف على موقف التشريعات المقارنة.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها النتيجة المتمثلة في أنه وعلى الرغم من تقدم قانون العمل الأردني فيما يتعلق بقواعد تنظيم عقد العمل الفردي, إلا أنها وبمقارنتها مع قوانين العمل المقارنة نجدها تعاني أحياناً من مواطن ضعف وقصور والتي تمت الإشارة إليها في صلب الدراسة.

Abstract

Contractual freedom in the conclusion of individual employment contracts and restrictions contained by

Odai Riad Al-Majali

Mu'tah University , 2015

This study started from the basic idea that the labor law for special restrictions on individual employment contracts to regulate the conclusion of individual employment contracts process, so the aim of this study was to determine the content of such restrictions and the extent of her privacy, as well as determine the extent of the progress of work Jordanian law on protection rules compared with the comparison of laws , and also to identify the shortcomings and deficiencies in the Jordanian law in this area, what is the adequacy of the rules to protect workers range in the labor law and the adequacy of the provisions of the labor law to regulate the conclusion of individual employment contracts, the study aimed to identify the content of individual work and staff, and elements of contract, as well as defining the concept of freedom Contractual total, and the principle of authority will, and to identify the diverse set of restrictions imposed by the legislature in several citizen in the texts of the labor law, whether restrictions incoming economic, social, humanitarian and other interest and also restrict the outskirts of the labor contract in the conclusion of their contracts, as well as to identify the restrictions imposed by the legislature on the work of groups who require special protection, such as women, young workers with disabilities and workers injured because of the work and the workers who terminated their contracts because of the economic conditions experienced by the facility or institution, so as to protect the worker income, which is often the weakest element in the employment contract.

Has been followed in this study, descriptive and analytical approach, with regard to the provisions of the Jordanian labor law, with regard to the study analyzed the research plan, in addition to the comparative approach in some circumstances that influenced them to identify the position of comparative legislation.

This study concluded that the results of the most important result of that, despite the progress Jordanian labor law with respect to the rules of the organization of the individual employment contract, but it's by comparing them with the work of comparison laws we find sometimes suffer from the weaknesses and shortcomings, which were referenced in the heart of the study.

المقدمة

إن الأصل في إبرام العقود هو الحرية التعاقدية وحرية طرفي العقد في وضع الشروط التعاقدية التي تناسبهما، كما أن حرية الأطراف في إبرام العقود المدنية حرية مطلقة دون وجود تعسف من احد الأطراف ودون أن يبرم العقد وفق شروط لا يرغب بها احد أطراف العقد، وإنما يجب توافر رضا كلا الفريقين على جميع شروط العقد وان يقوما بإبرامه وهما يتمتعان بكامل الإرادة والرغبة لإبرامه.

إلا أن المشرع قد خص عقد العمل بتنظيم فريد وخاص ومختلف نوعاً ما كون هذا العقد فيه اختلاف في القدرة التفاوضية بين طرفي العقد عن باقي العقود التي يكون طرفاها على قدم المساواة، حيث أن العامل عادةً ما يبرم هذا العقد لحاجته لدخل يعيل به نفسه وأسرته وخاصةً في ظل الفقر والعوز الذي يعيش فيه الناس، وذلك ما يمكن أن يدعو الفرد لإبرام العقد في ظل شروط تقلل من حقوقه التي أعطاه إياه المشرع وان يقبل بهذه الشروط، ونظراً لذلك فقد تدخل المشرع في العديد من المواضع لإنصاف هذا الطرف الضعيف،ولذلك فقد قام المشرع بتقيد إبرام عقد العمل الفردي بقيود لإرادة طرفي العقد وذلك لتنظيم إبرام عقد العمل من جهة كتنظيم العمالة الوافدة وتنظيم عمل العامل لدى صاحب عمل آخر وايراد شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل، ومن جهة أخرى للأخذ بيد العامل الذي كما قلنا بأنه الطرف الأضعف وإنصاف العمال الذين لديهم ظروف خاصة وحمايتهم من النواحي الأخلاقية والصحية كالنساء والأحداث وذوو الاحتياجات الخاصة والذين أصيبوا بسبب العمل والذين يتطلبون عناية خاصة.

ولذلك فقد آثرت أن أقوم بالبحث بهذا الموضوع وهو موضوع القيود الواردة على إبرام عقود العمل الفردية، وعليه فقد قمت بالبحث في هذا الموضوع من خلال ثلاثة فصول، خصصت الفصل التمهيدي فيه للحديث عن إبرام عقد العمل الفردي بشكل العام وعناصر وأركان عقد العمل الفردي والحديث عن الحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة، وأما الفصل الأول من البحث فخصصته للحديث عن القيود المتعلقة بالصالح العام المتمثلة بالقيود الواردة للمصلحة الوطنية والواردة للمصلحة الاقتصادية والقيود الاتفاقية، وأما الفصل الثاني فقد خصصته للبحث في القيود التي

تقع على طرفي العقد وهي التي تقتضيها اعتبارات إنسانية واجتماعية، وهنا سنتحدث عن القيود الواردة على حرية العامل في التعاقد كالقيود الواردة على عمل النساء والأحداث والقيود الخاصة بالحماية الصحية، وكما أنني سأتحدث عن القيود الواردة على حرية صاحب العمل في التعاقد كالقيود الواردة بتشغيل العمال المعوقين والعمال الذين أصيبوا بسبب العمل والقيود الواقعة على إرادة صاحب العمل في إعادة العامل الذي علق أو انهي عقده، وهذا ما سوف أقوم ببحثه تباعاً من خلال هذا البحث، راجياً من ا أن أكون قد وفقت في اختيار الموضوع والبحث فيه.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أن قانون العمل حمى العملية التعاقدية العمالية بأن جعل هناك نصوص ناظمة لكل حالة من حالات ومراحل عقد العمل، وتبرز الأهمية في انه إلى جانب حماية المشرع لعقد العمل وإفراد حماية خاصة له إلا انه لم يجعله على إطلاقه وإنما وضع قيوداً عديدة تقيد كلاً من العامل ورب العمل في التعاقد منها ما هو لصالح العامل وأكثرها ما هو لصالح العمال كونهم الطرف الأضعف في عقد العمل، وأخرى لصالح رب العمل، وقد آثرنا دراسة هذا الموضوع لما له أهمية وتداخل كبير في حياة المجتمع حيث انه يعني كل الأفراد وجميع الفئات، وأيضا للوقوف على تنظيم قانون العمل لعمل بعض الفئات الخاصة في قانون العمل كالأحداث والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة وأفرد لهم قانون العمل نصوصاً ناظمة خاصة في قانون حرصاً من المشرع على حماية هذه الفئة المستضعفة،ولذلك فقد فضلت دراسة هذا الموضوع للوقوف على هذا التنظيم القانوني لهذه الفئات.

الإشكالية:

نعلم بأن أطراف عقد العمل هما العامل ورب العمل، وأن هؤلاء الأطراف هما في مواقع تعاقدية متباينة من حيث القوه في العملية التعاقدية، حيث أن العامل في عقد العمل هو الطرف الأضعف في عقد العمل، حيث أن العامل أحيانا قد يقوده الفقر إلى إبرام عقد عمل منافياً لمصالحه وأخلاقه ولا يتناسب مع عمره ومع قدرته على القيام بالعمل أو قد يبرم عقد عمل يقلل من شروطه التعاقدية، وبدون رقابة وحماية المشرع لنصوص قانون العمل والعلاقات التعاقدية يمكن ان يؤدي بعلاقات

العمل والحرية التعاقدية وإرادة العامل إلى العدم يمكن أن نعود الى ظاهرة العبودية التي كانت موجودة قديماً حيث أن صاحب العمل دون رقابة المشرع يمكن ان يتغول بسلطته على العامل ويتعسف باستعمالها، ولذلك كان لابد من فرض رقابة دائمة وحماية دائمة ومنظمة لعلاقات العمل لإبقاء التوازن في العملية التعاقدية، وعليه كان لابد من الوقوف على ما فرضه المشرع من حماية للعامل وما فرضه من حقوق للعامل لا سيما بأن الكثير من نصوص قانون العمل التي تفرض هذه الحماية وعدداً من القيود غير مطبقه في الواقع العملي وابرز مثال على ذلك عدم التقيد بالنصوص الناظمة لعمل الإحداث وما زلنا نعاني من عمالة الأحداث في الواقع العملي، لذلك فقد آثرت البحث في هذا الموضوع واستعراض نصوص قانون العمل والإشارة إلى بعض النصوص القانونية لبعض التشريعات العربية للوقوف على مواطن القوه والضعف في نصوص قانون العمل الأردني.

أهداف الدراسة:

تتجلى أهداف الدراسة في الآتي:

1. نظراً لشمول عقد العمل الفردي لجميع مناحي الحياة فإنني وجدت إنه من الواجب البحث في الحرية التعاقدية في هذه العقود.
2. العامل هو الطرف الأضعف في العملية التعاقدية في عقود العمل الفردية لذلك فقد وجدت إن من الضروري البحث في القيود التي أوردها المشرع لمصلحة العامل والقيود التي أوردها على العامل والتي حمى المشرع بها هذا الطرف الضعيف من تغول وتعسف أصحاب العمل
3. بالإضافة إلى القيود التي أوردها المشرع لمصلحة العامل في عقود العمل الفردية فإنه ولإقامة التوازن في العملية التعاقدية اوجد عدة قيود لمصلحة صاحب العمل وقيود على صاحب العمل لضمان سير المشروع .
4. هناك بعض القيود أوردها المشرع لعمل فئات خاصة في قانون العمل كالأحداث والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة ولذلك وجدت انه من الضروري البحث في قيود عمل هذه الفئات .

منهج الدراسة:

سيتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي, وكلما لزم الأمر الإشارة إلى المبادئ والنصوص والأحكام ذات العلاقة بالموضوع وإجراء المقارنة في هذا السياق ما بين قانون العمل الأردني والمصري والإماراتي وغيرها من القوانين على سبيل المثال وكلما لزم الأمر.

وفي ضوء هذا المنهج تم تقسيم موضوعات الرسالة إلى ثلاثة فصول , يتناول الأول ماهية عقد العمل الفردي والمقصود به وأركانه وخصائصه والحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة, في حين يعالج الفصل الأول القيود المتعلقة بالمصلحة العامة ومنها القيود الواردة على العمالة الوافدة والعمل الإضافي والقيود الاتفاقية, أما الفصل الثاني فيعالج القيود التي تقتضيها اعتبارات إنسانية واجتماعية وهي القيود الواردة على حرية العامل في التعاقد والقيود الواردة على حرية صاحب العمل في التعاقد.

الدراسات السابقة:

وفقا لما يعلم الباحث فانني لم اجد الكثير من الدراسات السابقة في نفس اطار الموضوع ولكن اجتهدت في البحث وتوصلت الى بعض الدراسات التي لها علاقة بموضوع دراستي الا وهي :

1- دراسة (الخطيب،2011)،"الحرية التعاقدية في تشريع العمل"، **مجلة الشريعة والقانون**، العدد47، ص5.

2- دراسة (عفيفي، 2009م)، **بحث بعنوان:القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة مع الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل العربية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، 2009.

3- **دراسة (المجالي** وكريستين،2008م)، **دراسة بعنوان: حقوق الأشخاص المعوقين في المملكة الأردنية الهاشمية بحسب المنظومة التشريعية الوطنية والمعايير الدولية والمركز الوطني لحقوق الإنسان.**

الفصل الأول
ماهية عقد العمل الفردي

إن نجاح المشروعات الصناعية والاقتصادية لا يتوقف على توافر المواد الخام ورأس المال والآلات الحديثة والأيدي العاملة فحسب، بل يتوقف على عوامل أخرى، أهمها وجود تشريعات عمل جيدة للعمل تضمن الاستثمار الأفضل لعناصر الإنتاج وتحقيق مصلحة صاحب العمل والعامل والمجتمع بالتوفيق بين زيادة الإنتاج وحماية العامل، لأن لتشريعات العمل التأثير الواضح في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، خاصة أن قوة ومكانة الدول في العصر الحديث لا تقدر ولا تقاس بقوة جيوشها، بل بمتانة اقتصادها الوطني، وبناء عليه فقد أوردت تشريعات العمل نوعين من علاقات العمل، وذلك لتحقيق مصلحة العامل ورب العمل، بالإضافة إلى توفير حماية قانونية لكلا الطرفين، وعلية فإن النوع الأول لعلاقات العمل: هي علاقات العمل الفردية، والتي تتجسد بعقد العمل الفردي الذي يبرم بين عامل واحد وصاحب عمل واحد، والنوع الثاني: وهو علاقات العمل الجماعية التي تنظم بمقتضاها شروط العمل بين صاحب العمل أو جمعية تمثل أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة التي تمثلهم من جهة أخرى، وفي هذه الدراسة سيقتصر الحديث عن عقد العمل الفردي، وبالتالي فإن الدراسة القانونية لماهية عقد العمل الفردي تقتضي منا أن نتناوله من خلال مبحثين، وقد خصصت المبحث الأول لمعرفة المقصود بعقد العمل الفردي وفي المبحث الثاني سأتحدث عن ماهية الحرية التعاقدية.

1.1 مفهوم عقد العمل الفردي

سأتناول هذا المبحث في أربعة مطالب، أخصص المطلب الأول للتعريف بعقد العمل الفردي، وأخصص المطلب الثاني لعناصر عقد العمل الفردي، واخصص

المطلب الثالث لخصائص عقد العمل الفردي، واخصص المطلب الرابع للبحث في أركان عقد العمل الفردي.

1.1.1 تعريف عقد العمل الفردي

عرف المشرع الأردني عقد العمل الفردي في المادة (2) من قانون العمل بأنَه "اتفاق شفهي أو كتابي, صريح أو ضمني, يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر, ويكون لمدة محدودة أو غير محدودة,أو لعمل معين أو غير معين "[1]

كما ورد تعريف لعقد العمل من خلال نصوص القانون المدني الأردني، وذلك من خلال نص المادة (805) بقولها أنه:" عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الأخر وتحت إشرافه أو أدارته لقاء اجر"

ومن خلال النظر إلى كلا التعريفين السابقين، يتضح بأن المشرع قد حدد أطراف عقد العمل الفردي، وهما: العامل، وصاحب العمل.

ونلاحظ أن القانون المدني، قد سماهما (الدائن) و(المدين)، ومع اختلاف المسمى، فإنهما يتَجهان لنفس المعنى بتوافر شرط التبعية، إي أن أحدهما تابعاً للآخر[2].

وبالرغم من اتجاههما لنفس المعنى إلا انه ثار خلاف فقهي حول الاختلاف اللفظي ما بين المصطلحين، مما جعل اتجاه منهم يقول بضرورة أن يكون رب العمل محترفا لحرفة أو مهنة معينة حتى تسري عليه أحكام قانون العمل (أحكام عقد العمل الفردي)[3].

ولكن هذا الاعتقاد خاطئ، حيث أن القانون المدني قد أفصح عن المتعاقد الأخر في نصوص تالية، بعبارة رب العمل وهو المصطلح المرادف لصاحب العمل المذكور في قانون العمل، بالإضافة إلى ذلك انه لو كان الاحتراف شرط لسريان أحكام قانون العمل لما كانت هناك حاجه إلى استبعاد طائفة خدم المنازل من أحكام قانون العمل.

([1]) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1966, المعدل بالقانون المؤقت رقم (26) بسنة 2010 والمنشور في الجريدة الرسمية عدد 5042 على الصفحة رقم 4478 بتاريخ 2013/12/16.

([2]) رمضان، سيد محمود، (2010م)، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، ط1، عمان، ص93.

([3]) يحيى، عبد الودود، (1989م)، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ط3، ص59،60.

وفي تعريف فقهي لعقد العمل نجد انه"عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ولمدة محددة أو غير محدده"[1].

ومن خلال استعراض تعريف عقد العمل الفردي في نصوص القانون الأردني والفقه، نجد بأن هناك ثلاثة عناصر رئيسية لعقد العمل تتمثل بالتبعية والعمل الخاص والأجر وسوف نعالجها في المطلب الثاني.

2.1.1 عناصر عقد العمل الفردي

من خلال استعراضنا لمضمون نص المادة (2) من قانون العمل، فإننا نجد بأن عقد العمل هو:" اتفاق شفهي أو كتابي، صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر".

وبذلك يمكننا استخلاص العناصر الأساسية لعقد العمل، وهي: التبعية، والأجر، والعمل، والتي بتخلف احدها لا يعتبر العقد المبرم عقد عمل وهذا ما أكدت عليه محكمة التميز في قرار لها" -أستقر اجتهاد القضاء على أن الفرق بين عقد العمل وأي عقد آخر يتمثل في أن عقد العمل يتوفر فيه عناصر التبعية والإشراف والأجرة بخلاف العقود الأخرى، فإذا أختل أحد تلك العناصر فلا يعتبر ذلك العقد عقد عمل."[2]، لذا سأتناول هذا المطلب بثلاثة فروع، أخصص الفرع الأول للحديث عن عنصر العمل، والفرع الثاني لعنصر التبعية، والفرع الثالث لعنصر الأجر.

أولاً:عنصر العمل

قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل،ولكن هذه القواعد لا تسري على كل العلاقات العمالية نظراً لتشعبها، وحسب موقف المشرع الأردني فإنه قد شمل من خلال تنظيمه العمل الخاص التابع والمأجور فقط

([1]) الهدفي، بشير، (2003م)، الوسيط في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية و الجماعية،،دار ريحانة للكتاب،ط2، القاهرة، ص56.

([2]) قرار محكمة تمييز حقوق رقم 2842 لسنة 2012، بتاريخ 2012/11/25، منشورات قسطاس.

دون العمل العام الذي هو بالواقع يخضع للقانون الإداري ولقوانين العاملين في الدولة. ونقصد بالتابع هنا أي أن العامل الذي يتبع أوامر وتعليمات صاحب العمل، ويعمل تحت إشرافه وتوجيهه وبرقابة منه، حيث ينشأ عن عقد العمل علاقات قانونية قوامها التبعية القانونية.

والعمل الخاص هنا يقوم على مبدأ الحرية التعاقدية لطرفي علاقة العمل، بحيث يملك الطرفان حرية مناقشة شروط عقد العمل، مما يعني إمكانية اختلاف شروط وأحكام عقد العمل بين عامل وآخر، في حين أن العمل العام لا يتحمل هذه الحرية التعاقدية، حيث تحدد السلطة العامة مقدماً كافة عناصر مراكز العاملين لديها تحديداً عاماً مجرداً لا يختلف من موظف إلى آخر يقوم بنفس العمل، فالموظف العام في الحقيقة يشغل مركزاً قانونياً محدداً سلفاً، كما أن العمل الخاص يخول طرفي العقد سلطة تعديل العقد بما يتناسب مع الشروط الأفضل للعامل، أما العمل العام لا تعطيهما هذه الصلاحية حيث لا يجوز الاتفاق على ما يغايره ولو كان أفضل للعامل،وكما أن العمل الخاص يرتكز على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ولا يمكن تغير المركز الوظيفي إلا بموافقة العامل أما العمل العام فطبيعته تقتضي إعطاء السلطة العامة إمكانية تعديل المركز الوظيفي للموظف في أي وقت طبقاً لمقتضيات المصلحة العامة، وهذا ما يبرر أن عقد العمل الفردي يسري على العمل الخاص فقط دون العام حيث أن العقد شريعة المتعاقدين في عقود العمل الفردية ويقوم العقد وفقاً لشروط المتعاقدين.[1]

وقد عرف المشرع الأردني العمل من خلال نص المادة (2) من قانون العمل بأنه" كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء اجر، سواء كان عام أو عرضي أو مؤقت أو موسمي"

ومن خلال هذا التعريف، نجد بأن المشرع الأردني قد وسع من مفهوم العمل ليشمل جميع الأعمال الجسمانية والفكرية، وبالتالي فإن الأعمال العقلية والمكتبية والمحاسبية والفندقية والفنية، كلها ينطبق عليها مفهوم العمل حسب تعريف المشرع

([1]) دغمان، محمد رياض، (2015)،النظام العام لعلاقات العمل (دراسة مقارنة)،المؤسسة الحديثة للكتاب،ط1، بيروت،ص185.

الأردني، دون النظر إلى مقدار الأجر أو الثقافة أو المستوى الاجتماعي لها، فجميعها يمكن لنا أن نطبق عليها نصوص قانون العمل.

كما نجد أن المشرع قد ذكر من خلال تعريفه لعقد العمل في نص المادة (2) من قانون العمل بأن العمل قد يكون معين أو غير معين، ولمدة محدودة أو غير محدودة، وبذلك نرى أن المشرع قد جعل مدة العمل مفتوحة، فليس لمعيار الوقت والمدة أي تأثير على إضفاء صفة العمل من عدمها، وبذلك فإن العمل قد يكون دائما أو مؤقت[1] أو عرضي[2] أو موسمي[3].

وبذلك فإن معيار المدة لا يغير من قيمة العمل ومفهومه، ولا يخرجه من نطاق نصوص قانون العمل، ويسري على ذلك أيضاً نوع العمل، فإنه لا يغير من نطاق تطبيق نصوص العمل فهي لا تسري على أعمال دون أعمال أخرى.

وفيما يتعلق بالتشريعات المقارنة نجد أن قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي قد نص في المادة (1) منه بأن العمل" كل ما يبذل من جهد إنساني أو فني أو جسماني لقاء اجر، سواء كان ذلك بشكل دائم أم مؤقت"[4].

وبذلك فإن المشرع الإماراتي لم يخرج بأكثر مما خرج به مشرعنا الأردني بتعريفه لعقد العمل ولعنصر العمل، وإنهما اتفقا على أن العمل هو عبارة عن جهد مبذول من العامل دون النظر لطبيعة هذا الجهد، سواء كان فكرياً أم عضلياً، أو لمدة العمل سواء أكان دائم أم مؤقت.

ثانياً:عنصر التبعية

أشار المشرع الأردني من خلال تعريفه لعقد العمل في المادة (2) من قانون العمل إلى التبعية حيث عرف عقد العمل بأنه" اتفاق شفوي أو كتابي، صريح أو

([1]) العمل المؤقت: هو العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة.

([2]) العمل العرضي: هو العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر.

العمل الموسمي: هو العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة أشهر.

([4]) قانون العمل الاتحادي في دولة الإمارات العربية، رقم (8) لسنة (1980) المنشور على موقع وزارة العمل دولة الإمارات: http://www.mol.gov.ae/

ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت أشرافه وإدارته مقابل اجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين"

وبالتالي يمكن لنا أن نجد عنصر التبعية بشكل واضح من خلال عبارة (تحت إشرافه اوإدارته) الواردة في متن النص، وبناء عليه يمكن أن نعرف التبعية بأنها:" خضوع العامل لإشراف ورقابة وتوجيه رب العمل خلال فترة العقد"[1]، ونقصد بمصطلحي الإشراف والإدارة أن الإشراف هو الإشراف الفني الذي يتعلق بتفاصيل العمل وكيفية تأدية العمل وأما الإدارة هي فهي تبعية تنظيمية أي أن صاحب العمل يشرف على الظروف الخارجية للعمل كتحديد وقته أو مكانه مثلا[2].

إذن التبعية هي عبارة عن هيمنة لصاحب العمل على نشاط العامل خلال فترة العمل. وهذه الهيمنة هي على صورة توجيه وتقديم الملاحظات للعامل ونشاطه، وتفرض على العامل إطاعة أوامر وتوجيهات رب العمل والامتثال لها، وتمكّن صاحب العمل من إيقاع الجزاءات التأديبية على العامل في حالة مخالفة هذه التوجيهات والأوامر، وعدم الإخلال بمهامه [3].

وعند انعدام هذه التبعية، بأن يكون العامل يؤدي عمله بصورة مستقلة لحساب نفسه فلا تعد علاقة عمل، وبذلك لا تسري أحكام قانون العمل، لعدم توافر عنصر التبعية، ومثال على ذلك: (المحامي والطبيب والصيدلي) عندما يكون عملهم مستقلاً أي لا يوجد شخص يتبعون إليه ويخضعون إلى إشرافه وإدارته أما عندما يعملون لدى صاحب عمل فهنا يتوافر عنصر التبعية وبالتالي تصبح علاقة عمل بتوافر العناصر الأخرى لعلاقة العمل، وهذا ما أكدته محكمة التميز في قرار لها بقولها "من أهم عناصر عقد العمل هي التزام العامل بأداء العمل تحت إشراف ورقابة وزارة العمل بحيث يكون تابعاً له ولقاء اجر.

([1]) منصور، محمد حسين، (2010م)، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية،ط1، القاهرة، ص89.

([2]) يحيى، عبدالودود، شرح قانون العمل، ص110.

([3]) يحيى، عبدالودود، شرح قانون العمل، ص107.

إذا كانت عناصر عقد العمل غير متوفرة في العلاقة بين العامل المدعي والفندق المدعى عليه ذلك أنه لا يعمل تحت إشراف المدعى عليه وليس تابعاً له ذلك انه التزم بنقل موظفي المدعى عليه في الباص العائد له لقاء بدل معلوم وان ذلك يستغرق وقتاً زمنياً قد لا يصل إلى الساعة الواحدة فقط وباقي أوقات اليوم يكون المدعي مالكاً لوقته يستطيع أن يعمل فيها لدى أي جهة أخرى دون مسائلة من المدعى عليه أو اعتراض، فان طبيعة العلاقة بين المدعي والمدعى عليه إنما تشكل عقد مقاولة طبقاً للمادة 780 من القانون المدني وتكون الدعوى خاضعة للرسوم (راجع القرار التمييزي: 781/ 82 ص 847 لسنة 25،1983/ 84 ص 981 لسنة 462،1984/ 84 ص 172 لسنة 1985) وعليه يكون ما توصلت إليه محكمة الاستئناف من أن العقد بين الطرفين ليس عقد عمل متفقاً والقانون وعليه وفي ضوء ما أسلفناه يكون الطعن التمييزي المقدم من المدعي يستوجب الرد شكلاً لعدم دفع الرسم القانوني المتوجب عليه طبقاً للمادة 6 من نظام رسوم المحاكم رقم 4 لسنة 52 وتعديلاته"[1]

وبالرجوع إلى تعريف العمل من خلال نص المادة(2) من قانون العمل، والمادة (805) من القانون المدني، نجد بأن التبعية هي تبعية قانونية تُفرض من قبل صاحب العمل على العامل بقوة القانون، والتي يترتب عليها إطاعة العامل لأوامر صاحب العمل.

وأما تبعية العامل لصاحب العمل من ناحية الأجر، فإنها تبعية اقتصادية، أي أن العامل يعتمد على هذا الأجر كمورد أساسي لكسب رزقه وهو المصدر الوحيد لرزقه.

ولهذه التبعية مصلحة مشتركة لكل من العامل وصاحب العمل، حيث أن العامل له مصلحة في أداء العمل للحصول على الأجر وللقيام بشؤون حياته، وأما صاحب العمل فهو يتأثر بنشاط العامل لتحقيق مصلحة مادية واقتصادية وليقوم العامل بإنجاز أعماله وتحقيق مصالحه.

([1]) قرار محكمة التمييز حقوق رقم 3468 لسنة 2003 بتاريخ 2004/2/5، منشورات قسطاس.

وبذلك يمكن لنا أن نستنتج أن عنصر التبعية يتلخص في ثلاثة مقومات رئيسية[1]، وهي:

1- أن يقوم العامل بخدمة صاحب العمل، ويتحقق ذلك في حال ان العامل ليس شريكاً لصاحب العمل.
2- خضوع من يؤدي العمل إلى سلطة من قدم العمل لحسابه، وخضوع العامل يتحقق بإطاعته لأوامر صاحب العمل من حيث تحديد أوقات العمل، إذ يلتزم العامل بالعمل لدى رب العمل لوقت محدد،ولو عمل في غير هذه الأوقات لحساب نفسه أو لدى رب عمل أخر.ويتحقق ولو لم يشرف رب العمل فعلياً على مدى التزام العامل بهذه المواعيد إذا كان العمل يؤدى بأوقاته، ولا يهم إن كانت مواعيد العمل قد حددت من قبل صاحب العمل وحده، أم حددها كلا الطرفين.
3- خضوع العامل لإشراف من قدم له العمل، ومعنى ذلك أن من حق رب العمل مراقبة تنفيذ العامل لعملة.

ثالثاً: عنصر الأجر

ورد في نص المادة (2) من قانون العمل وفي تعريفها لعقد العمل ، عبارة" مقابل أجر"، وورد أيضاً في نفس نص المادة تعريف للعامل بأنه" كل شخص يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل أو تحت إشرافه أو تحت إمرته"، وورد أيضاً تعريف لصاحب العمل بأنه" كل شخص يستخدم بأي صفه كانت، شخصاً أو أكثر مقابل أجر".

وفي تعريف الأجر في نفس المادة،جاء فيه بأنه" كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إلى سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها،باستثناء الاجور المستحقه عن العمل الاضافي".

([1]) راجع مقومات عنصر التبعية: أبو السعود، رمضان،(1983)، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية،ط1،بيروت، ص304،305

فمن خلال استعرضنا لمجموعة التعاريف السابقة، نجد بأن الأجر هو عنصر أساسي في العقد، وبدون هذا العنصر ينتقل العقد من نطاق عقود العمل ليدخل في نطاق عقود الهبة أو التبرع، وبدونه يمكن أن يسري على عمل العامل أحكام تصرف الفضولي.

وهنالك عدة صور للأجر، فقد يكون الأجر عينياً أو نقدياً، أيا كانت طريقة تحديده، سواء على أساس زمني، أو حسب الإنتاج، أو القطعة، ولذلك فإن عقد العمل من عقود المعاوضة والتي ينبغي على كل طرف فيه أداء التزام معين للطرف الأخر، فيلتزم العامل بتأدية العمل المتفق عليه، وبالمقابل يلتزم صاحب العمل بتأدية الأجر المتفق عليه من خلال العقد.

وهذا ما أكدته محكمة التميز في العديد من قراراتها حول الأجر، حيث ورد في قرار لمحكمة التميز الأردنية بأنه" .1يستفاد من المادة (2) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96، انه لكي يكون العقد عقد عمل يجب أن يعتمد على أمرين أولهما تبعية العامل لرب العمل وثانيهما حصوله على اجر لقاء عمله وبالنسبة لعنصر التبعية وهو أهم ما يميز رابطة العمل التي تقوم بين العامل وصاحب العمل ومقتضى التبعية هو أن يؤدي العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل أو إدارته بحيث يكون له الحق في إصدار أوامر للعامل وعلى العامل الالتزام بها تحت طائلة توقيع الجزاء بحقه وذلك في حدود القواعد الآمرة لقانون العمل والعقد المبرم بين الطرفين. وبالنسبة لعنصر الأجر فإن الأجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر العمل على دفعها. ومن ذلك أن كل من يعمل تحت إشراف شخص أخر أو إدارته مقابل اجر ينطبق عليها وصف العامل أيا كانت طبيعة عمله وبالتالي يخضع لقانون العمل شريطة أن لا يتم استثناء هذه العلاقة بموجب تشريع خاص. وحيث أن المدعى عليها هي مؤسسة تربوية تعليمية وقد عملت المدعية- المميزة- لدى المدعى عليها- المميز ضدها- في قسم الحاسوب كمحاضرة وعلى نظام الساعات وقامت بتدريس مهارات الحاسوب وتطبيقاته بمعدل يومين في الأسبوع وبمعدل عشر ساعات في الأسبوع الواحد وكانت تتقاضى أجراً

عن الساعة الواحدة بمعدل ثلاث دنانير وربع وكانت تخضع خلال عملها لإشراف وإدارة المدعى عليها. لذا فإن المدعية والحالة هذه ينطبق عليها وصف العامل وتخضع رابطة العمل بينها وبين المدعى عليها لقانون العمل. هذا ولا يرد القول انه لكي تكون المدعية عاملة وتخضع لقانون العمل أن تضع نفسها تحت إدارة ومراقبة وإشراف الجهة المدعى عليها منذ بداية الدوام لليوم الدراسي وحتى نهايته ولطيلة أيام السنة الدراسية لان قانون العمل لم ينص على هذا الأمر ولم يحدد الحد الأدنى لساعات العمل"[1].وخلاصة الأمر، أن العمل غير المأجور، لا يمكن أن تسري عليه أحكام قانون العمل، إنما تسري عليه القواعد العامة في القانون المدني بشأن التبرعات.

والأصل في العقود أن يكون الأجر محدداً في العقد، وفي حال إن كان الأجر غير محدد وغير متفق عليه، فإنه يصار إلى تطبيق نص المادة (45) من قانون العمل، والتي تنص على انه" يحدد مقدار الأجر في العقد، وإذا لم ينص عقد العمل عليه، فيأخذ العامل الأجر المقدر للعمل بنفس النوع إن وجد، وإلا قدر طبقاً للعرف، فإذا لم يوجد العرف، تتولى المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر".

كما جاء في نص المادة (812) من القانون المدني:" إذا عمل أحد لآخر عملاً بناء على طلبه دون اتفاق على الأجر، فله أجر المثل إن كان ممن يعمل بالأجرة وإلا فلا".

وفي حال إن كان الأجر محدد حسب الأرباح، أو بأي طريقه أخرى، فإن المشرع قد حمى حق العامل بالأجر. حيث نص على ذلك في المادة (52) من قانون العمل بأنه تشكل لجنة ثلاثية برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل تحدد الحد الأدنى للأجور، حيث انه من الممكن

(1) قرار محكمة تمييز حقوق رقم 439 لسنة 2006، بتاريخ 2006/9/27،منشورات قسطاس.

أن لا يكون هنالك أرباح، وبالتالي يبقى العامل محافظاً على حقه بالحصول على الأجر مقابل عمله تبعاً للحد الأدنى للأجور[1].

وبذلك يكون المشرع الأردني قد حمى اجر العامل وحصر جميع الحالات التي يمكن بها أن يحصل تعسف من صاحب العمل على العامل، وهذا ما سعت له أيضا قوانين العمل في الدول العربية، حيث أن قانون العمل المصري عالج موضوع الأجر في نصوص المواد (45-54)، بحيث نص على وضع حد ادني للأجور أيضا.

وهذا أيضا ما سعى إليه قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي في نصوص المواد (55-64)، ونص على وضع حد أدنى للأجور ويحدده مرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

وكما نعلم أن لكل نوع من العقود خصائص معينة تميزه عن غيره من العقود الأخرى، ويتمتع عقد العمل الفردي بثلاثة خصائص رئيسية تتمثل بأن عقد العمل من العقود الرضائية، كما أنه من العقود التبادلية، ومن العقود المدة، وذلك ما سنبحثه من خلال المطلب الثالث من هذا المبحث.

3.1.1 خصائص عقد العمل

سنتناول هذا المطلب في ثلاثة فروع، أخصص الفرع الأول في رضائية عقد العمل، وأخصص الفرع الثاني للحديث بأن عقد العمل عقد تبادلي ملزم لطرفيه وانه من عقود المعاوضة، وأخصص الفرع الثالث للحديث عن عقد العمل كعقد من عقود المدة.

أولاً: رضائية عقد العمل

لعقد العمل طرفين، هما: العامل، ورب العمل، ويلزم لانعقاد أي اتفاق بينهما على أداء عمل معين، وجود توافق لإرادتي الطرفين على شروط العقد، وهي الرضائية أي أن تتلاقى إرادتي الطرفين بالاتفاق على شروط العقد الجوهرية، وأن

([1]) حيث قررت اللجنة الثلاثية بأن الحد الادنى للأجور للعامل الاردني هو 190 ديناراً بموجب القرار الصادر في الجريدة الرسمية رقم 5616 بتاريخ 2012/2/1.

تتطابق بدون اشتراط شكل خاص لهذا الاتفاق، فعقد العمل قد يكون عقد صريح أو ضمني، وقد يكون اتفاق شفهي أو كتابي فأي هذه الأشكال ينعقد عقد العمل صحيحاً وسليما ويرتب الالتزامات على طرفية[1].

فقد نصت المادة (1/15) من قانون العمل على أنه" ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل، ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة"

ونستنتج مما تقدم أن المشرع لم يشترط الكتابة في عقود العمل، فشرط الكتابة هنا شرط اختياري، حيث يعد ضرورة للإثبات فقط، وليس ضرورة لصحة العقد، حيث أن المشرع وفي نهاية النص تحدث عن إثبات عقد العمل بالنسبة للعامل وأعطاه حرية الاختيار بأي وسيلة يمكن لها أن تثبت حقه، وبذلك تبرز حماية المشرع لحقوق العامل وخوفاً من المشرع على ضياع حقوق العامل.

وبذلك فإن عقد العمل من العقود الرضائية التي تتطلب الرضا وموافقة العامل ورب العمل ودون اشتراط للعقد شكلية معينة أو تقيده بشكل معين، فقد ينعقد شفاهةً أو كتابةً، وللعامل في ذلك حرية اختيار وسائل الإثبات إن ابرم شفاهةً.

ثانياً: عقد العمل عقد تبادلي ملزم لطرفية (عقد معاوضة)

عقد المعاوضة هو العقد الذي يأخذ فيه كل من المتعاقدين مقابلا لما يعطيه[2].

فكل منهما يبحث عن مصلحة معينة يسعى للحصول عليها بإبرامه للعقد وعقد العمل من عقود المعاوضة حيث انه عقد يبرم لتنفيذ عمل معين يوكله صاحب العمل للعامل، ويلزم العامل القيام به،وبالمقابل فإن على صاحب العمل أداء الأجر والالتزام بتنفيذ شروط العقد من ناحية العمل والأجر، وعند امتناع أي من الطرفين عن أداء التزامه، فإن للطرف الأخر الامتناع أيضاً بالمقابل[3]، فمضمون عقد العمل

([1])حمدان، حسين، (2007م)، قانون العمل (دراسة مقارنة)،منشورات الحلبي الحقوقية، ط3، بيروت، ص183.

([2]) سلطان، انور، (2012) مصادر الالتزام في القانون الاردني، دار الثقافة، ط6، عمان، ص16.

([3]) حمدان، حسين، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ص 183،184.

أن كل طرف في العقد يأخذ منفعة مقابل ما يعطيه من منفعة للطرف الأخر وهذا ما يسمى بالمعاوضة.

ثالثاً: عقد العمل من عقود المدة

من خلال استقراء نصوص قانون العمل نجد بأن المشرع قد اعتبر عقد العمل من العقود التي يعد الزمن مقياساً فيها للعمل، ولكن استثناءاً من ذلك، قد يتحدد العمل على أساس تحقيق نتيجة معينة، بصرف النظر عن الزمن اللازم لتحقيق ذلك[1]، ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود المستمرة في الزمان أن فسخ هذا العقد أو بطلانه لا يؤدي آثاره إلا بالنسبة للمستقبل دون أن يكون له اثر رجعي بحيث يعود الطرفان إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، اما في حالة القوه القاهرة فيتوقف تنفيذ العقد لاستحالة التنفيذ دون أن يؤدي ذلك إلى انفساخ العقد منذ تاريخ إبرامه.

فمن خلال تعريف المشرع لعقد العمل، نجد بأن عقد العمل يكون لمدة محدودة أو غير محدودة، أو لعمل معين أو غير معين، وبالتالي يمكن أن نجمل ثلاثة أنواع لعقود العمل من حيث المدة وهي[2]:

1. عقد العمل محدد المدة:

هذا النوع من العقود يتم إبرامه لإنجاز عملاً ما لمدة محددة كالسنة أو السنتين. ويكون للعقد تاريخ بداية وتاريخ انتهاء معينين في العقد وينتهي العقد بانتهاء مدته، كأن يقوم صاحب العمل بإبرام عقد عمل يحدد فيه مدة العمل بسنة واحدة فقط فإن هذا العقد يعد من العقود محددة المدة وينتهي العقد بمجرد انتهاء السنة حيث أن صاحب العمل قد حدد مدة العقد، كالعقود المبرمة ما بين الجامعات الخاصة في الأردن وبين أعضاء هيئة التدريس لديها على سبيل المثال، وإذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء المدة المقررة لانتهائه ودون وجود شرط تجديد العقد فإنه يعد هنا تجديداً ضمنياً للعقد

([1])شنب، محمد لبيب،(1983) شرح قانون العمل، دار النهضة العربية،ط4، القاهرة،،ص15.

([2])الهدفي، بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، ص55.

ويصبح عقد غير محدد المدة وتسري عليه أحكام العقود غير محددة المدة سنداً لنص المادة (15/ج) من قانون العمل[1].

2. **عقد عمل لإنجاز عمل معين:**

يتم إبرام هذا النوع من العقود لإنجاز عمل يتم تحديده في عقد العمل، وينتهي العقد بمجرد انجاز العمل المتفق عليه، كأن يقوم شخص بتشغيل عامل ليقوم بنقل بضاعة معينة فإن ذلك يعتبر عقد عمل وينتهي هذا العقد بمجرد انتهاء العامل من نقل البضاعة المتفق عليها في العقد.

3. **عقد العمل غير محدد المدة:**

عقد العمل غير محدد المدة يتم إبرامه دون تحديد ميعاد لإنهائه، و بالتالي لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهاؤه دون مبرر مشروع. كما أن حق صاحب العمل في إنهائه مقيد وفقا لأحكام القانون. و لهذه الأسباب فإن أصحاب العمل عادة ما يتجنبون إبرام مثل هذه العقود. فإذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. و لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيما أو ثبوت عدم كفاءته، كعقود العمل المبرمة ما بين موظفي الجامعات الحكومية في الأردن وبين أعضاء هيئة التدريس فيها على سبيل المثال.

وبذلك نكون قد أبرزنا خصائص عقد العمل بشكل مختصر وهي ان عقد العمل من العقود الرضائية ومن عقود المعاوضة ومن عقود المدة، وهذا ما أبرزه المشرع الأردني من خلال نصوص قانون العمل وما نص عليه من خلال تعريفه لعقد العمل في نص المادة (2) من قانون العمل.

4.1.1 أركان عقد العمل

سأتناول هذا المطلب في ثلاثة فروع، أخصص الفرع الأول للحديث في ركن الرضا، وأخصص الفرع الثاني للحديث في ركن المحل، واخصص المطلب الثالث لركن السبب.

([1]) نص المادة (15/ج) من قانون العمل " إذا كان (عقد العمل لمدة محدودة) فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته فاعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام".

أولاً: ركن الرضا

الرضا هو توافق إرادتي طرفي العقد على إبرام العقد، وذلك عن طريق اقتران الإيجاب الصادر من احد الأطراف، بقبول الطرف الأخر لإنشاء العقد وذلك ما ذكرته المادة (90) من القانون المدني بقولها" ينعقد العقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول مع مراعاة ما يقرره القانون فوق ذلك من أوضاع معينة لانعقاد العقد".

وبذلك نجد بأن هذا الارتباط يستدعي التطابق والاتفاق على المسائل الجوهرية في العقد من حيث ماهية العقد ومن حيث تعيين العمل والأجر والمدة، ويتم الاتفاق على ماهية العقد بأن تتجه إرادة المتعاقدين إلى إبرام العقد، وذلك بأن تكون إرادة العامل منصبه على القيام بالعمل ولحساب رب العمل وتحت إشرافه وإدارته، وإرادة صاحب العمل متجهه إلى دفع الأجر المتفق عليه.

وكذلك يكون التراضي بأن تتجه إرادة صاحب العمل إلى دفع الأجر الذي يستحقه العامل مقابل العمل الذي يقوم به، وعلية فإن عقد العمل لا ينعقد إذا لم تتجه إرادة العامل إلى القيام بالعمل، وكذلك إذا اتجهت إرادة رب العمل إلى أن يقوم العامل بالعمل بدون أجر[1].

أيضا يكون التراضي على تعين نوع العمل، ويكون ذلك بتعين نوع العمل من خلال العقد، أو تعين الأسس التي تجعله معيناً وقابلاً للتعين.

وتعين العمل قد يكون صريحاً بتحديده بنفس العمل المطلوب القيام به، وقد يكون ضمنياً متى استخلاص من الظروف والملابسات المحيطة بالعمل، ويكفي في تعين العمل بيان جنس الخدمة المطلوبة من العامل، وبالتالي لا حاجه لتحديد نوع الخدمة ولا مداها [2].

ومثال ذلك: إذا أعلنت شركة عن حاجتها إلى تعين أشخاص مؤهلين في القانون، فتقدم من توافرت فيه الشروط المطلوبة وتعاقدت معه دون أن يبين في العقد نوع العمل المطلوب، ففي هذه الحالة يمكن أن نستخلاص نوع العمل من

([1]) رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص172.

([2]) العتوم، منصور،(1999م)، شرح قانون العمل الأردني، مطبعة الصفدي، ط2، عمان،ص85.

المؤهل العلمي الحاصل عليه، وبالتالي يكون تعينه في الشؤون القانونية بالشركة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون هذا العمل ممكناً[1]،وأن يكون مشروعاً[2].

أما بالنسبة للتراضي على الأجر، فإنه من الطبيعي أن سبب إبرام العامل لهذا العقد هو الحصول على الأجر المتفق عليه، وأن تتجه إرادته لذلك، بالإضافة لإتاحة إرادة صاحب العمل على أداء هذا الأجر، وأن يتفقا على مقداره وطريقة أداءه.

وتجدر الإشارة هنا، إلى أن التراضي أو الاتفاق الصادر عن كلا المتعاقدين بإرادتهما، أي دون أن يشوب هذا التراضي عيب من عيوب الرضا، كالإكراه والتغرير والغبن والغلط، بحيث إنه إذا شاب هذه الإرادة أي عيب من عيوب الرضا كان العقد موقوفاً إذا كان مقترن بالغلط وقد يكون العقد موقوفاً على إجازة المكره إذا كان مقترن بالإكراه، سواء من قبل العامل أم من قبل صاحب العمل، فيكون موقوفاً على اجازة المكره أو ورثته تبعاً لنص المادة (141) من القانون المدني، وفي التغرير والغبن، فإن من يتمسك به هو المقر حسب نص المادة (145) من القانون المدني، ومن وقع بالغلط حسب المادتين (154،153) من القانون المدني.

وعند إبرام العقد فإنه ومن المفروض أن يتفق طرفا العقد على شروط العقد، والتراضي عليها، ولكن، لا يكون للطرفين الحرية المطلقة في الاتفاق، وانما وفر المشرع حماية بأن جعل هذا التراضي ضمن قيود معينة [3]، وهي:

أولا: عدم مخالفة نصوص قانون العمل

فقد نصت المادة (4/ب) من قانون العمل على أنه" يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو أتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياها هذا القانون".

ونصت المادة (4/أ)من قانون العمل على أنه"لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو

(1)نص المادة (159) من القانون المدني.

(2)نص المادة (2/163) من القانون المدني.

(3)راجع: أبو شنب، احمد عبد الكريم،(2010)، شرح قانون العمل، دار الثقافة،ط1، عمان، ص168،170.

قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون"، حيث نستنتج أن المشرع قيد التراضي بأنه إذا تم تعديل بالقانون بما فيه التقليل من الحقوق الممنوحة للعامل في ظل قانون سابق فإن النص الذي يمنح العامل حقوقاً أفضل واتفق العقد واتفق العقد بناءاً عليه هو الذي يبقى سارياً دون الانتقاص من هذه الحقوق.

وكما أن المشرع أبطل أي تصرف من العامل يكون فيه تنازل عن بعض حقوقه أو كلها حيث أنها محمية بقوة القانون، ولا يجوز مخالفة ذلك، وكما أنه إذا أبرم عقد فيه إعطاء حقوق أفضل للعامل عن الحقوق التي أوردها المشرع فإن هذا الاتفاق هو الواجب الإتباع، وذلك لأن تطبيق هذا الاتفاق فيه مصلحة للعامل وهذا ما جاءت به المادة (4/أ) من قانون العمل وهذا ما أكدته محكمة التمييز في العديد من قراراتها، حيث جاء في قرار لها أنه"حرص المشرع في المادة الرابعة من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) على حماية العامل وحقوقه أثناء فترة عملة وخوفاً من أن يتنازل عنها أو عن بعضها أثناء تلك الفترة إذ اعتبر أن أي تنازل عنها باطل خوفاً من شبهة الضغوط التي قد يمارسها صاحب العمل على العامل"[1].

وجاء في قرار آخر لها بأنه"يعتبر الإقرار الذي يصدر من العامل أثناء فترة عمله بالتنازل عن حقوقه التي يمنحها له قانون العمل، باطلاً لصراحة نص قانون العمل على ذلك"[2].

ثانياً: حظر مخالفة شروط العقد المبرم للأحكام الواردة في القانون:

وذلك ما أكدته المادة (4/ب) المشار إليها أعلاه، حيث قررت بطلان كل شرط يرد لاحقاً لتاريخ سريان القانون الجديد بحيث يكون فيه نزول بحقوق العامل عند الحد الأدنى من الحماية التشريعية المقررة لصالح العامل، وذلك لأن نصوص قانون العمل تعتبر من القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام والتي لا يجوز مخالفتها

---

(1) قرار محكمة التميز رقم 2004/3094،(هيئة خماسية)، بتاريخ 2005/2/15، منشورات مركز عدالة.

(2) قرار محكمة التميز رقم 2002/93،(هيئة عامة)، بتاريخ 2002/1/20، منشورات مركز عدالة.

تحت طائلة البطلان، ولكن المشرع أورد استثناءاً عليها في حالة إن تكون هذه الشروط تعطي حقاً أفضل له حسب نص المادة (4/أ) من قانون العمل.

ثالثاً: الالتزام بقواعد النظام الداخلي للمؤسسة.

حيث جاء في نص المادة (55) من قانون العمل" على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسة يبين فيه أركان الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها، بما في ذلك الفصل من العمل، وكيفية تنفيذها، وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة تصديق وزير العمل ويعمل به من تاريخ تصديقه".

وهذا ما أكده نص المادة (3/814) من القانون المدني[1]، ولذلك فإن هذا النظام الداخلي يشكل قيداً على التراضي وهو ملزم لطرفيه، بحيث أنه يعتبر قيداً على حريتهما في التراضي على الشروط العقدية بما له من إلزامية.

ثانياً: ركن المحل

لعقد العمل محل يضاف إليه، ويجب ان يكون هذا المحل عملاً مشروعاً ومعيناً أو قابلاً للتعين ونافياً للجهالة الفاحشة، وغير مخالف للقوانين والنظام العام والآداب العامة، وأن لا يكون مستحيلاً، إذ نصت المادة (157) من القانون المدني على أنه:" يجب أن يكون لكل عقد محل يضاف إليه، ويصح أن يكون هذا المحل

([1]) نص المادة 814 من القانون المدني: يجب على العامل:

1-أن يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأدية عناية الشخص العادي

2- أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة و الآداب =

= 3- أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق علية في كل ما لا يعرفه للخطر ولا يخالف القانون و الآداب

4-أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه

5-أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق.

عيناً أو منفعة أو أي حق مالي آخر، كما يصح أن يكون عملاً أو امتناعاً عن العمل إذا كان المحل مستحيلاً في ذاته وقت العقد كان العقد باطلاً".

وفي نص المادة (159) من القانون المدني وردت شروط خاصة بالمحل، وهي [1]:

1. يجب أن يكون المحل ممكناً، فإذا كان المحل مستحيلا وقت انعقاد العقد اعتبر العقد باطلاً، وذلك حسب ما جاء في المادة (159) من القانون المدني بقولها" إذا كان المحل مستحيلاً في ذاته وقت انعقاد العقد كان العقد باطلاً".

   وبناءاً على ذلك فإنه ينبغي أن يكون العمل المكلف به العامل ممكن القيام به، فإذا كان محله مستحيلا وكان سبب الاستحالة سبباً أجنبيا لا دخل لإرادة العامل فيه، فإن عقد العمل يقع باطلاً. أيضاً بالنسبة للأجر، فإنه يتوجب أن يكون الأجر المتفق الوفاء به ممكن الوفاء وليس مستحيلاً، لأن ذلك قد يؤدي إلى بطلان العقد.

2. يجب أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعين تعيناً نافياً للجهالة الفاحشة أو بيان الأوصاف التي تميزه عن غيره، الأمر الذي تنتفي معه الجهالة الفاحشة إلا إذا كان المحل معلوماً لكلا المتعاقدين فلا حاجة لتعينه، وهذا ما يسري أيضاً بالنسبة للأجر حسب ما جاء في نص المادة (2/810) من القانون المدني بقولها"1- اجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت

   فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل اجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف، فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره طبقا لمقتضيات العدالة".

   وهنا قد حدد المشرع طرق تحديد الأجر إذا لم يكن معيناً في العقد، إلا ان قانون العمل قد جعل عدم تقدير الأجر نزاعاً عمالياً حول الأجر.

3. يجب أن يكون محل العقد مشروعاً، وذلك بأن لا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب العامة، فإذا كان محل العقد وارداً على كل شيء مخالف للنظام العام والآداب العامة يقع باطلاً.

ثالثاً: ركن السبب

([1]) رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص178

بداية لم يعرض المشرع الأردني ركن السبب كركن من أركان عقد العمل من خلال نصوص قانون العمل، مما يوجب علينا العودة للقواعد العامة في القانون المدني وتطبيق الأحكام الخاصة بالعقود على عقد العمل وعليه ترد عدة شروط بأن يكون سبب العقد موجوداً وصحيحاً ومشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، وذلك ما جاء في نص المادة (2/165) من القانون المدني، وعلى ذلك فإنه إذا كان سبب عقد العمل غير موجوداً أو غير صحيح أو غير مباح ومخالف للنظام العام والآداب العامة فإن ذلك يجعل عقد العمل باطلاً.

ويعد العقد صحيحاً إذا كان الهدف منه تحقيق مصلحة مشروعة لعاقديه والأصل في هذه المصلحة أنه يفترض وجودها في العقود ما لم يقم دليل على غير ذلك [1]، وذلك حسب ما جاء في نص المادة (1/166و2) من القانون المدني[2].

2.1 الحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة

يتميز قانون العمل عن غيرة من التشريعات بطبيعة العلاقة التعاقدية التي تجمع بين طرفي العقد، وهي علاقة يمتزج فيها البعد الاقتصادي من جهة بالبعد النفعي من جهة أخرى، وهي علاقة تقوم على عدم التكافؤ بين طرفيها، وذلك يعطل إلى حد كبير القدرة على التفاوض، وينتقص من مفهوم الحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة وبذلك يضفي عليها خصوصية ينفرد بها عقد العمل عن باقي العقود وخاصة عقود القانون المدني [3].

وللوقوف على مبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية من خلال نصوص القانون سأخصص الحديث عنه في هذا المبحث من خلال ثلاثة مطالب، ففي المطلب الأول سوف أتحدث عن ماهية الحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة، وفي المطلب الثاني سوف أتحدث عن مدى احترام قواعد القانون المدني للحرية التعاقدية

([1])رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص 180.

([2])نص المادة 166 من القانون المدني: "1- لا يصح العقد ما لم تكن فيه مصلحة مشروعه لعاقديه. 2- ويجب أن يكون موجوداً وصحيحاً ومباحاً وغير مخالف للنظام العام أو الآداب".

([3]) الخطيب، محمد عرفان، (2011م)، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، مجلة الشريعة والقانون، العدد 47، ص5.

ومبدأ سلطان الإرادة بشكل مختصر، وفي المطلب الثالث سوف أخصصه للحديث عن مدى احترام قانون العمل للحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة.

1.2.1 ماهية الحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة

يقصد بالحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة، حرية الطرفان في المفاوضة وصولاً لاتفاق، ومناقشة الشروط التعاقدية لإبرام العقد[1]، وهو حرية الشخص في التعاقد من عدمه حيث لا يوجد أي نص يجبر الشخص على القيام بالتصرفات القانونية، كإبرام العقود، وللشخص الحرية في اختيار المتعاقد الذي يرغب بالتعاقد معه، والحرية في تحديد مضمون العقد، حيث أن الإرادة وحدها القادرة على أنشاء التصرفات القانونية وتحديد الآثار التي تترتب عليها دون التقيد بالآثار التي يرتبها المشرع على عقد من العقود[2]، وهي لها السلطان الأكبر في تكوين العقد والآثار التي تترتب عليه وفي جميع الروابط القانونية ولو غير تعاقدية [3].

وبالتالي فإن مبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية هو القاعدة الأساسية في التعاقد، وإن كانت ترد على هذه القاعدة قيود تزايدت في الوقت الحاضر، بسبب تطور الأفكار والنظريات الاجتماعية وضرورة حماية الطرف الضعيف في التعاقد، وهي قيود النظام العام والآداب، وبالتالي فإن إرادة الفرد داخل هذه القيود يضعف أثرها في بعض العقود التي تضع نظماً ثابتة ولا تعتد بتنظيمها بإرادة كل فرد كما في عقود العمل[4].

2.2.1 مدى احترام القواعد العامة لمبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية

([1]) الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، ص5.

([2]) ناصيف، إلياس،(2005م)،موسوعة العقود المدنية، الجزء الأول، ط2، ص50.

([3])السنهوري، عبدالرزاق، (1952م)، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد – نظرية الالتزامات بوجه عام –مصادر الالتزام، دار إحياء التراث العربي، لبنان، ص141.

([4]) السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، ص141.

تأكد احترام المشرع الأردني لهذا المبدأ من خلال تبنيه العديد من المبادئ مثل مبدأ الرضائية في العقود، بمعنى حرية الأطراف في اختيار شكل العقد ومحله وأطرافه وشروطه، وهذا ما تجسد في نص المادة (87) من القانون المدني حين عرفت العقد بقولها أنه" ارتباط الإيجاب الصادر من احد المتعاقدين بقبول الطرف الأخر وتوافقهما على وجه يثبت أثره في المعقود علية ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجب للآخر"، وبناءاً على ذلك فهو عبارة عن اتفاق ما بين طرفي العقد وكما نعلم بأن للعقود مدلولين: الأول: مدلول اقتصادي اجتماعي كونها عملية تعاقدية تهدف إلى تبادل اقتصادي بين الأفراد من خلال تصرف قانوني معترف به، والمدلول الآخر هو قانوني كونها تعبر عن توافق الإرادة القائم على الرضا بين الأطراف، وبذلك يكون العقد نابع من إرادة صادقة من طرفي العقد بمختلف الشروط التعاقدية، وبذلك فإن القانون المدني ينظر إلى الحرية التعاقدية بمفهوم المساواة القانونية بين طرفي العقد، بحيث ان لكل من المتعاقدين الحرية في التفاوض والدفاع من عن حقوقهما ومصالحهما في مواجهة بعضهم البعض على قدم المساواة فلا مجال لتدخل المشرع باعتبار أن العقد هو نتاج إرادة الطرفين الحرة، فالاتفاق المبرم ما بين طرفي العقد يأخذ قوة القانون بالنسبة للأطراف[1]، وهذا ما أكدته محكمة التمييز في قرار لها بقولها"1إن العقد شريعة المتعاقدين حيث يستمد قوته الملزمة من الإرادة الحرة لطرفيه ويكون للمحكمة السلطة التامة في تفسير العقد والشروط المختلف عليها وفقاً لما تراه أوفى بمقصود المتعاقدين"[2] وحماية المشرع للحرية التعاقدية نجدها جلياً من خلال نصوص القانون المدني في نصوص المواد (135-157) والتي تتحدث عن عيوب الرضا حيث أن هذه العيوب تؤثر في إرادة الأطراف بإبرام العقد.

3.2.1 مدى احترام قانون العمل لمبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية

([1]) الخطيب، محمد، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، ص64.

([2]) قرار محكمة تمييز حقوق رقم 3201 لسنة 2012، بتاريخ 2012/10/15، منشورات قسطاس.

عقد العمل يتمتع بخصوصية تميزه عن غيرة من العقود، وتتمثل هذه الخصوصية بأن عقد العمل ليس ذا طابع تعاقدي بحت، وإنما له طابع مزدوج فهو بالمعنى القانوني عبارة عن عقد، حيث انه مرتبط بإرادة الأطراف ولا يوجد هذا العقد دون توافر هذه الإرادة،ولكن هذا العقد من لحظة إبرامه يدخل في إرادة المشرع ليصبح وسيلة مؤسساتية للعمل في المنشاة أكثر منه للتعاقد مع صاحب العمل[1].

وباستقراء نصوص قانون العمل نجد بأن عقد العمل يحمل العديد من المتناقضات التعاقدية ما بين المساواة والتبعية في عقد العمل وهذا يجعله عقداً مركباً، وكما أن عقد العمل يمكن أن ينطوي على العديد من الشروط التعاقدية لصالح العامل أو صاحب العمل الأمر الذي يحد من النطاق التعاقدي لهذا العقد وللحرية التعاقدية.

ولكن إجمالاً نجد بأن القانون المدني يتعامل مع هذا العقد كباقي العقود، بحيث يكون الطرفين على قدم المساواة ويمتلكان ذات الحرية التعاقدية وذات القدرة التفاوضية، وبذلك يمتلك صاحب العمل إمكانية التعاقد مع العامل الذي يرغب بالتعاقد معه، وبالطريقة التي تناسبه بغض النظر عن أي اعتبارات موضوعية أو ذاتية أخرى كالجنس أو العمر أو الديانة وبغض النظر عن طبيعة العمل والبيئة الاجتماعية والاقتصادية المحيطة، وهذه ترجمة فعلية لمفهوم الحرية التعاقدية في القانون المدني بالنسبة لصاحب العمل، ام بالنسبة للعامل فهي تقترب من مفهوم عقود الإذعان، وبالتالي هناك فرق شاسع بالقدرة التفاوضية بين صاحب العمل والعامل [2]، فالعامل عند التعاقد يجد نفسه في إطار عملية تعاقدية في موضع التبعية لسلطة قانونية ممنوحة لصاحب العمل، وبذات الوقت الذي يتمتع العامل بحقوق وحريات خارجة عن الإطار التعاقدي مثل حقه بالإضراب والحريات النقابية وحرية التعبير وما إلى ذلك [3].

(³) الخطيب، محمد، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، ص65.

(²) الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، ص67 وما بعدها.

(³) الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، ص68.

وبالتالي عند النظر لنصوص قانون العمل نجد بأن المشرع قد أخذ بيد الطرف الضعيف في العقد وهو العامل،وبذلك نجد بأن قام بتقيد صاحب العمل لحساب العامل وذلك بهدف تحقيق التضامن الاجتماعي بين الناس، وبذلك سيحقق بطريقة غير مباشرة المصلحة العامة [1].

وفي النهاية فإن قانون العمل احترم مبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية من خلال نصوصه، بحيث انه يتمتع كل شخص بحرية العمل ويكون له الحق في اختيار العمل الذي يريده، وبنفس الوقت أن يكون للطرف الآخر وهو صاحب العمل حق اختيار العامل الذي يريد للعمل لديه، وكما أن المشرع الأردني قد تدخل بوضع نصوص قانون العمل بقواعد آمرة لحماية الحد الأدنى من حقوق الطبقة العاملة[2]، ومن ابرز نصوص قانون العمل التي تؤكد على حماية الحرية التعاقدية للعامل نص المادة (2/4) من قانون العمل[3] والتي تبطل أي شرط يمكن أن يقال من حقوق العامل في اتفاقه مع صاحب العمل ذلك خوفاً من المشرع من ضغط صاحب العمل على العامل بسبب عوز العامل والتي تقال من حريته التعاقدية باختيار الشروط الأنسب له في العقد مع إبرازه لعدة قيود من خلال نصوص قانون العمل لحماية العملية التعاقدية، وذلك ما سوف نتطرق للحديث عنه من خلال الفصل الأول والفصل الثاني من هذه الدراسة.

([1]) منصور، امجد محمد، (2007م)، النظرية العامة للالتزامات -مصادر الالتزام -، دار الثقافة، عمان، ص34.

([2]) راجع: أبو شنب،احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل، ص125.

([3]) نص المادة (2/4) من قانون العمل " يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

الفصل الثاني

القيود المتعلقة بالمصلحة العامة

للحديث عن مثل هذه القيود فلا بد أن نتطرق لها من خلال ثلاثة مباحث، ولذلك خصصت المبحث الأول للحديث عن القيود المتعلقة بالمصلحة الوطنية، والمبحث الثاني للحديث عن القيود المتعلقة بالمصلحة الاقتصادية، ومن ثم خصصت المبحث الثالث للحديث عن القيود الاتفاقية.

1.2 القيود المتعلقة بالمصلحة الوطنية

إن من حق أي دولة حماية الطبقة العاملة فيها، وأن تضع ما تراه مناسباً لمصلحتها الوطنية من قيود على عمل الأجانب داخل أراضيها، وقد تكون القيود مشددة، وذلك عندما يتعلق الأمر بمنافسة العمال الأجانب للعمالة الوطنية المحلية. وكون أن العمال الأجانب عادة ما يقبلون أجوراً أقل وذلك لان الحد الادنى للأجور المقرر بالقانون لا ينطبق عليهم، مما يؤدي إلى تعريض العمالة الوطنية إلى البطالة، أو القبول بمستوى منخفض من الأجور، مما قد يؤثر ذلك سلباً على الأوضاع المعيشية، ولكن في حالة إن كانت الدولة بحاجة إلى خبرات علمية دقيقة، وقدرات غير متواجدة في عمالها الوطنيين، فتلجأ إلى التخفيف من القيود المفروضة على العمل.

ففي الأردن يعزف العمال المحلين عن العمل في بعض المجالات مما يجعل هناك نقص في عدد العاملين في هذه المجالات، مما قد يضطرنا إلى استبدال العمال المحلين بالعمال الوافدين لسد الحاجة والنقص، مما يشكل ذلك تهديداً للعمال المحلين حيث أن عدد العمال الوافدين يهدد فرص العمل المتوفرة، وعليه فقد نظم المشرع الأردني مسألة العمالة الوافدة أو الأجنبية في نص المادة 12 من قانون العمل الأردني بقولها" أ- لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو

كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام أو استقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة.

ب- يجب أن يحصل العامل غير الأردني على (تصريح عمل) من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد من التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحتسب مدته عن التجديد من تاريخ انتهاء مدة أخر تصريح عمل حصل عليه.

ج- 1. تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير أردني أو تجدده بما في ذلك العمال الخاضعين لإحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر الرسم إيرادا للخزينة ويحدد مقداره بموجب نظام2.........."

إذْ جاء من خلال فقرات النص السابق الحالات التي يجوز فيها استخدام العامل غير الأردني، وجاء فيها تحديد الرسم المفروض على العامل الأجنبي مقابل تصريح العمل، وحالات الإعفاء من هذا الرسم، والعقوبات في حالة المخالفة،وسنتطرق لذلك من خلال مطلبين ففي المطلب الأول سوف أتحدث عن حالات استخدام العامل غير الأردني، وفي المطلب الثاني سوف اخصصه للحديث عن جزاء مخالفة القواعد المنظمة لاستقدام العمال الوافدين.

1.1.2 الحالات التي يجوز فيها استخدام العامل غير الأردني

يتبين من خلال نص المادة 12/أ من قانون العمل الأردني أن المشرع قد حدد هذه الحالات في حالتين وذلك ما سوف نبحثه من خلال فرعين، خصصت الفرع الأول للحديث عن حالة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين وأما الفرع الثاني فقد خصصته للحديث عن حالة أن يكون العدد المتوفر من العمال الأردنيين لا يفي بالحاجة.

أولاً: أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين

هذا الحالة هي حالة محددة حيث المشرع لم يجعلها على إطلاقها بل جعلها في بعض المجالات التي تتوافر في أيدي عامله وطنية لسد الحاجة فيها ولذلك يتم

الاستعانة ببعض الخبرات الغير وطنية، حيث أن مع انتشار التعليم والتعليم المتخصص بين أبناء الشعب الأردني، من الصعب إيجاد مجال أو تخصص معين لا يتوافر فيه عدد من الخبراء وأصحاب الخبرة والكفاءة، إلا أنه تطبق هذه الحالة على بعض المجالات، مثل مجال أساتذة الجامعات لبعض التخصصات، أو الأطباء من تخصصات نادرة جداً، وبالتالي أجاز المشرع في نصوص قانون العمل استخدام عامل غير أردني في مثل هذه الحالة، وهي عدم توافر الخبرة والكفاءة المطلوبة في مجال أو تخصص معين نادر غير متوافر لدى العمال الأردنيين ضمن مجالات محدودة[1].

وعلى صعيد الدول العربية، فقد جاء في القانون اللبناني شرط أن يكون العامل اختصاصياً أو خبيراً لا يمكن تأمينه بواسطة لبناني[(2)]، وجاء في القانون المصري بأنه يأذن باستخدام عاملين أجانب أو مستشارين أو أخصائيين أجانب في حالة تعذر وجود مصريين، وذلك للمدة التي يحددها الوزير[(3)].

وفي القانون العراقي، جاء في نظام ممارسة غير العراقيين المهنة والعمل في العراق هذا الشرط في المادة الرابعة منه،بأن يكون العمل المراد مزاولته من الأعمال التي يتطلبها الاقتصاد الوطني، ولا تتوفر اليد العاملة العراقية أو العربية له بتأييد من مكاتب العمل[(4)].

وبالتالي نجد بأن هذه التشريعات جاءت بما جاء به المشرع الأردني من اشتراط عدم توفر أيدي عاملة وطنية، وللتأكيد على ذلك فإنه بالنظر إلى التعليمات والشروط الصادرة عن وزارة العمل، نجد بأنها نصت في المادة 3 من تعليمات وشروط استقدام واستخدام العمال غير الأردنيين في الفقرة (ج) أنه"في حال تجديد تصاريح العمل أو طلب الاستقدام لمرة ثانية يقدم صاحب المؤسسة الوثائق الواردة

([1]) أبو شنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، ص136.

([2]) المادة8، المرسوم 17561 تاريخ 18 أيلول 1964.

([3]) المادة176، قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

([4]) إلياس، يوسف، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مؤسسة المعاهد الفنية، ط1، بغداد، ص184.

في البند (ب) من هذه المادة بالإضافة إلى تقرير من مديرية التشغيل في الوزارة يتضمن مدى التزام المؤسسة بالإحلال التدريجي للعمالة الأردنية وفق اتفاقيات مشروع التدريب والتشغيل"[1]، وبالنظر إلى ذلك، فإننا نلمس الحرص على توفير هذه الفرص للعمال الأردنيين محل العمال الوافدين، وبالتالي فإنه يتوجب على كل صاحب عمل تقديم تقرير لبيان أنه لا يوجد أيدي عاملة أردنية للعمل بدلاً من العمال الوافدين، وهو شرط أساسي لتجديد التصاريح، حيث إنه بدون هذا التقرير لا يمكن تجديد التصريح.

ثانياً: أن يكون العدد المتوفر من العمال الأردنيين لا يفي بالحاجة

قيد المشرع الأردني إرادة رب العمل في تشغيل العمال غير الأردنيين بضرورة أن يكون العمل الذي سيعمله الأجنبي يتطلب خبرة وكفاءة معينة ليست متوافرة في العامل الأردني، أو كانت هذه الخبرة أو الكفاءة متوافرة ولكن لا تفي بالحاجة المطلوبة، وأكثر ما نلحظ ذلك في مجالات العمل غير المرغوب فيها من قبل الأردنيين لأسباب اجتماعية أو نفسية، كمجال أعمال البناء، أو الزراعة، أو الري، وأعمال الفندقة، والأعمال الوضعية، ولاسيما حملة الشهادات الجامعية إلى وجود بطالة لدى هؤلاء، وبالتالي إشغال هذه الأعمال وما شابهها من قبل عمال غير أردنيين.

وعند النظر لنص المادة (12/أ) نجد بأن المشرع الأردني كان يفضل ويعطى أولوية للعمال العرب والخبراء والفنيين العرب على غيرهم من الأجانب، وهذا ما يستفاد من قرار محكمة التمييز الأردنية بقولها"يستفاد من المادة (12/أ) من قانون العمل رقم 8 سنة 1996م أنه لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة وزير العمل أو من يفوضه وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين العمال العرب......"[2]

---

(1) تعليمات وشروط وإجراءات استقدام واستخدام العمال الغير أردنيين لسنة 2009 المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 377 بتاريخ 2009/8/19.

(2) قرار محكمة التمييز رقم 2004/3705 هيئة عامة، تاريخ 2005/2/20، منشورات مركز عدالة.

،الا انه عاد وتراجع عن ذلك وجعل النص عاماً وذلك يعتبر بنظري مأخذاً على قانون العمل حيث ان معظم قوانين الدول العربية نصت على ذلك.

ومن القيود الواردة على تشغيل العمال الأجانب وجوب حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل قبل استخدامه للعمل داخل المملكة الأردنية الهاشمية، أو قبل استقدامه، إذا كان خارج المملكة حسب نص المادة 12/أ من قانون العمل الأردني،وقد حدد المشرع الأردني مدة التصريح بسنة واحدة قابلة للتجديد لمدة أخرى، ولدى النظر إلى تجديد العقود المحددة المدة، فإننا نرى بأن هذا يعتبر استثناء على التجديد،حيث إنه في العقود المحددة المدة إذا انتهت مدة العقد ولم يتم التجديد،فإنه ينقلب إلى عقد غير محدد المدة، ولكن هنا فإنه تم تحديد العقد بسنة واحدة فقط وإمكانية تجديده لمدة مماثلة، وهذا من باب إتاحة الفرص لإشغال هذه الأعمال من قبل العمال الأردنيين عند انتهاء مدة عقود عمل الأجانب، كما أنه وفي نفس النص،تم تحديد الرسم مقابل التصريح، وهذا الرسم يقع على عاتق صاحب العمل لكل عامل غير أردني يرغب في تشغيله لديه، أو تجديد عقده بما في ذلك العمال المستثنيين من أحكام قانون العمل بموجب الفقرتين (جـ ،د) من المادة (12)، وبأن يدخل الرسم في خزينة الدولة، ويحدد مقدار هذا الرسم من خلال نظام تصدره الوزارة لذلك[1].

ونصت المادة 12 من قانون العمل، على أنه يمنح وزير العمل بناء على توجيه من وزير التنمية الاجتماعية صلاحية الإعفاء من الرسوم للمعوق شديد الإعاقة أو ولي أمره أو وصيه الأردني الراغب في استقدام عامل غير أردني، وذلك بشرط أن يكون هذا المعوق بعاهة دائمة للمساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية، على أن تكون مهام هذا العامل تقتصر على تقديم العون لهذا المعوق؛ لذا

([1]) النظام رقم (67) لسنة 2014 نظام معدل لنظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم (36) لسنة1997، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم3720 بتاريخ 2014/5/14.

فإن هذا النص فيه مراعاة لفئة المعوقين الذي تزايد اهتمام المشرع بها، وهذا ما أكده قانون حقوق الأشخاص المعوقين في المادة (6/4)[1].

ولدى نظرنا إلى تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين، نجد بأن الوزير قد ألزم صاحب العمل على أن يقوم بإبداء رغبته في تجديد التصريح قبل مدة شهر من انتهاء التصريح وإبلاغ مديرية العمل بذلك وذلك ما جاء في نص المادة 8 من هذه التعليمات بقولها" لصاحب العمل أو المندوب المعتمد مراجعة المديرية المختصة في حال رغبته بتجديد تصريح عمل العامل غير الأردني قبل شهر واحد من تاريخ الانتهاء على الأقل"؛ وذلك ليصار إلى إسقاط اسم العامل من قيود المؤسسة في حال عدم الرغبة بتجديد العقد .

وبالنظر إلى التشريعات العربية، نجد أن المشرع العراقي قد خرج عن ذلك، وأصدر نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم 30 سنة 1973، فقد أعفى المشرع العراقي العمال العرب من ضرورة استصدار تصريح للعمل في العراق، حيث قرر مساواتهم مع العمال العراقيين، وذلك لاعتبارات قومية وعربية، وشمل بذلك كل من يحمل جنسية أحد الدول العربية، أو كانت له وثيقة خاصة بذلك صادرة عن وزارة العمل[2].

أما في القانون المصري، فقد اشترط الحصول على ترخيص من خلال نص المادة 27 من قانون العمل المصري الذي نص على أنّه:"لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب، وأن يكون مصرحاً لهم بالإقامة"، ويشترط المعاملة بالمثل مع الدول التي ينتمي إليها الأجنبي وفي حدود تلك المعاملة، بما في ذلك الأعمال التي تستثني القاعدة بها من نطاق تطبيق قانون العمل[3].

([1]) قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 المنشور على عدد الجريدة الرسمية رقم 4823 بتاريخ 2007/5/1.

([2]) الياس، يوسف، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص32.

([3]) يحيى، عبد الودود، شرح قانون العمل، ص68.

2.1.2 جزاء مخالفة القواعد الخاصة باستقدام العمال الوافدين

عند الحديث عن نصوص قانون العمل بقواعده الآمرة بالإضافة إلى القوانين والأنظمة فإنه لابد لنا من التطرق للحديث عن جزاء مخالفة هذه القواعد وما يترتب على مخالفتها، وبالتالي فإنه عند مخالفة نصوص قانون العمل ونخص في حديثنا نص المادة (12) من قانون العمل الأردني الذي ورد الجزاء في متنه لابد لنا من التطرق لجزاء مخالفة رب العمل للقيود المفروضة عليه عند عمل الأجانب حيث نصت المادة (12) فقرة (ه) على معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضي الحال بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار عن كل شهر أو جزء من شهر عن كل عامل غير أردني بصورة تخالف أحكام قانون العمل وبمنع تخفيض هذه الغرامة عن الحد الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب وفي نص المادة (12/و) جاء بأنه"تعتبر مخالفة لأحكام القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية:

1. استخدامه دون الحصول على تصريح عمل.
2. استخدامه لدى صاحب عمل غير مصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلاً على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.
3. استخدامه في مهنة غير المصرح له العمل بها.

وجاء في الفقرة (ز) نتيجة هذه المخالفة بأن يصدر الوزير قرار بتسفير العامل المخالف لأحكام المادة (12) إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة، وكما أنه لا يجوز استخدام هذا العامل مرة أخرى إلا بعد مرور (3) سنوات على تنفيذ قرار التسفير.

أما في حالة عدم الحصول على تصريح عمل فإن ذلك لا يؤدي الى بطلان عقد العمل وذلك لان عقد العمل يجب أن يتوافر به عدة أركان وهي (الأجر، التبعية، العمل) وانه لا يبطل العقد إلا بتخلف احد هذه الأركان، وعند عدم الحصول على تصريح فإن ذلك لا ينتقص من عقد العمل ولا من علاقة العمل القائمة بين العامل الوافد وصاحب العمل، ويبقى العامل الوافد يتمتع بحقوقه العمالية.

ولذلك فإن المشرع عندما اشترط الحصول على التصريح كان ذلك لدواعي تنظيمية فقط وان تبعة عدم الحصول على تصريح تقع على عاتق صاحب العمل وحده لوجود علاقة تبعية وهذا ما نستنتجه من خلال قرارات محكمة التميز الأردنية بقولها"يستفاد من المادة 12/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 انه لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة وزير العمل أو من يفوضه وتعطى الأولوية للخبراء والفنين والعامل العرب، وقد أوضحت الفقرة (ب) من هذه المادة كيفية الحصول على تصريح العمل ومدته ورتبت الفقرة (ج) من ذات المادة كيفية الحصول على تصريح العمل ومدته ورتبت الفقرة (ج) من ذات المادة مسؤولية صاحب العمل بدفع رسوم التصريح، كما رتبت الفقرة (ه) من نفس المادة المشار إليها الجزاء على صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة مخالفة أحكام هذه المادة أي بتشغيل العامل الأجنبي دون الحصول على تصريح عمل، كما أشارت الفقرة (د) إلى أن الوزير يقرر تسفير العامل المخالف لإحكام هذه المادة خارج المملكة وعلى نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة، وإن حكمة المشرع من إيراد هذه المادة إجراء تحفظي لضبط العمالة الوافدة إلى المملكة ومزاحمتها للعاملة الوطنية، لذلك نص في الفقرة (أ) لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه، كما وضع قيداً على صاحب العمل أن يحصل للعامل الذي يستخدمه تصريحاً، وكاف صاحب العمل بدفع رسوم هذا التصريح وبنفقات تسفير العامل المخالف، حيث أن عقد العمل كما عرفته المادة (2) من قانون العمل(اتفاق شفهي أو كتابي، صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين).

فإن المستفاد من ذلك هو قيام العامل بالعمل مقابل اجر وتبعيته لصاحب العمل، أما القول أن عدم حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل يرتب البطلان على عقد العمل، فهو قول سليم لأنه لا بطلان بدون نص قانوني وحيث لا يوجد أي نص قانوني يبطل عقد العمل فإن الادعاء بالبطلان يكون في غير محله وحيث أن عقد العمل المعقود بين العامل وصاحب العمل قد استجمع الأركان الأساسية التي

يتطلبها القانون وهي (العمل والأجر والتبعية)، وأن عدم حصول العامل على تصريح عمل من الجهات المختصة حسب أحكام المادة (12) من قانون العمل لا يبطل العقد ولا يؤثر على الحقوق العمالية التي منحها القانون للعامل، لان مسؤولية الحصول على تصريح عمل للعامل هي على صاحب العمل ولان القصد من تصريح العمل هي علاقة تنظيمية أوجدها المشرع لتنظيم العمالة الأجنبية الوافدة للمملكة"[1].

وبذلك نجد أن عدم حصول العامل على تصريح لا يبطل عقد العمل وانما تبقى علاقة عمل بين العامل الوافد وصاحب العمل، وتبعة الحصول على تصريح للعامل الوافد تقع على صاحب العمل والجزاء على صاحب العمل، وان تصريح العمل هو عبارة عن شرط تنظيمي فقط لتنظيم العمالة الوافدة للمملكة.

وأما في الدول العربية ومنها العراق، وضعت جزاء لمخالفة النص القاضي بعمل الأجانب، حيث قضى بنص المادة (255) من قانون العمل في الفقرة الثانية بالحبس مدة لا تقل عن 10 أيام،وبغرامة لا تقل عن 50 ديناراً، وليس فقط الجزاء الجزائي، بالإضافة لإبطال عقد العمل[(2)].

وعند الحديث عن استقدام العمالة الوافدة فلا بد أن نتطرق للحديث عن الوساطة في إبرام عقود العمل حيث إننا وكما نعلم أن الأصل أن يتم إبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل دون توسط شخص ثالث بينهما، ومع ذلك فقد يتم ذلك عن طريق التوسط بينهما من قبل شخص آخر ونحن في حديثنا في هذا الموضوع،فإننا سنقتصر الحديث على مكاتب الاستقدام الخاصة بمقتضي نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2004/3705، بتاريخ 2005/2/20، (هيئة عامة)، منشورات مركز عادلة.

([2]) إلياس، يوسف، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص30.

والمعدل برقم (49) لسنة 2012[1] سنداً النص المادة (10) من قانون العمل[2] الذي نص على إنشاء مثل هذه المكاتب. وبالرجوع للنظام، نجد بأن الوزير يمنح ترخيص لإنشاء مثل هذه المكاتب، وشروط لترخيص مثل هذه المكاتب، حيث جاء في نص المادة (3) من النظام بضرورة أن تكون هذه المكاتب من شركات التضامن أو ذات المسؤولية المحدودة المسجلة، وأن لا يقل رأسمالها عن 50 ألف دينار أردني، وأن تقتصر غاياتها على القيام بأعمال الوساطة لاستقدام العاملين من غير الأردنيين لاستخدامهم في المنازل، ويقع على عاتق هذه المكاتب تلبية أصحاب المنازل الراغبين في استقدام أو استخدام غير الأردنيين بعد موافقة الوزارة، وأيضاً استخراج التصاريح للعمال غير الأردنيين الذين توافق الوزارة على استخدامهم، وكما أنه يمنع على هذه المكاتب القيام بأعمال الوساطة لاستقدام واستخدام غير الأردنيين للعمل في المنازل باسم المكتب، أو لغير أصحاب المنازل، كما أنه حدد في النظام البدل الذي يجب على المكتب أن يتقاضاه مقابل الاستخدام، ويعتبر هذا الترخيص ملغياً في حال أن خالف المكتب الشروط الواردة في النظام، أو كان المكتب يرتكب مخالفات خطيرة مما يشكل انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان أو التشريعات النافذة مثل الاستقدام بطرق غير قانونية أو بأوراق مزورة أو إن كانت أعمار العمال الوافدين تقل عن السن القانوني أو استخدامهم في غير العمل في المنازل أو بالمياومة أو لدى صاحب عمل أو صاحب المنزل غير المصرح به بالعمل لديه، أو حالة الاستغلال

---

(1) نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم (49) لسنة 2012 المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4977 بتاريخ 2011/9/13.

(2) نص المادة (10) من قانون العمل: أ-..........

ب- مع مراعاة أي تشريع آخر، يجوز للوزير الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام العمل غير الأردنيين في القطاعات التالية:1. قطاع العاملين في المنازل وبساتينها وطهاتها ومن في حكمهم.

2. أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع أهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص العمل وتشغيل الأردنيين.

الاقتصادي للعمال والاستيلاء على أجورهم، أو جزء منها، أو اعتداء جسدي، أو جنسي، أو إساءة في معاملتهم، أو نقلهم بطرق غير قانونية لدول أخرى[1].

ونصت المادة (11) من قانون العمل على جزاء مخالفة أحكام الوساطة، حيث يترتب على مخالفة أحكام الوساطة غرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد عن (1000) دينار، أو بالحبس لمدة لا تقل عن (30) يوماً ولا تزيد عن (6) أشهر، أو كلتا العقوبتين، بالإضافة إلى إقفال المحل ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل[2].

2.2 قيود تتعلق بالمصلحة الاقتصادية

إذا كان الأصل هو حرية العامل في العمل خارج إطار الساعات المقررة للعمل والبالغة ثمانية ساعات، فإن المشرع في كثير من الدول يحد من هذه الحرية بأن يمنع العامل من ذلك سواء لدى نفس صاحب العمل، او لدى صاحب عمل آخر، وخاصة عندما تتفشى البطالة في أوساط العمال، لان المغزى من هذا الحظر هو إتاحة الفرصة لعامل آخرين بالعمل في هذا النطاق مما يخفف من البطالة، وفوق ذلك فإن عمل العامل أكثر من ساعات العمل المقررة يؤدي إلى إرهاق العامل وبالتالي يقلل من إنتاجيته مما يؤثر سلباً على الإنتاج القومي بشكل عام.

([1])رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص193-195.

([2])المادة (10) من قانون العمل: " مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من المادة (10) من هذا القانون لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها، وللوزير إغلاق المحل المخالف لإحكام هذه المادة وإحالته إلى المحكمة يعاقب كل من خالف أحكام هذه المادة وإحالته للمحكمة ويعاقب = =كل من خالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن 200 دينار ولاتزيد على 1000 دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن 30 يوماً ولا تزيد على 6 أشهر او بكلتا العقوبتين، وإقفال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل.

وللحديث عن هذه القيود فأنني سوف أتناولها من خلال مطلبين، وسوف اخصص المطلب الأول للحديث عن ساعات العمل الإضافية (العمل الإضافي)، واخصص المطلب الثاني للحديث عن حظر عمل العامل لدى صاحب عمل آخر.

1.2.2 تشغيل العامل ساعات إضافية (العمل الإضافي)

يتدخل المشرع غالباً لتحديد الحد الأقصى لساعات العمل، ولا تتأثر مبدئياً أجور العمال بهذا التحديد، لأن الغاية من تحديده لساعات العمل هو حماية العمال وحرصاً منه على عدم استنزاف كامل طاقاتهم في العمل، والانتقاص من أجورهم يعيق بلا شك تحقيق تلك الغاية.

ولذلك فقد نصت المادة (56) من قانون العمل[1]في فقرتها الأولى على مبدأ يتعلق بالنظام العام يتمثل بكون الحد الأعلى لساعات العمل في اليوم هي 8 ساعات وفي الأسبوع 48 في الأسبوع، وكما انه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من 6 أيام في الأسبوع، وهذا ما نجده جلياً من خلال تحديد المشرع لعدد الساعات الأسبوعية للعمل وبأجر كامل حيث أن المشرع عند تنظيم ساعات العمل شمل الوقت المحدد لتناول الطعام والراحة بين ساعات العمل، حيث أنها فترات مدفوعة الأجر، وهذا بالنسبة للأجر المحدد بالأسبوع أو بالشهر، إلا انه عندما يكون الأجر محسوباً بالساعة فالأرجح انه لا يمكن إعمال المبدأ السابق حيث انه لا يمكن العمل به الا من خلال نص صريح من المشرع بذلك[2].

وهذا ما أكدته محكمة التمييز في قرار لها بقولها"1- يستفاد من نص المادة 56 من قانون العمل أنها حددت ساعات العمل العادية للعامل بثماني ساعات في

([1]) نص المادة (56) من قانون العمل: أ. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحتسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

ب. يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم.

([2]) العتوم، منصور، شرح قانون العمل الأردني، ص88.

اليوم على أن لا تزيد عن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ومنع أن تزيد أوقات العمل على ذلك إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، ثم بين في المادتين 57و59 من ذات القانون حالات تشغيل العامل ساعات تتجاوز ساعات العمل اليومية، والأجر الإضافي الذي يستحق عنها. 2-......."[1].

وفي قرار آخر لها قال" .1حدد المشرع في المادة (56) من قانون العمل ساعات العمل العادية للعامل بثماني ساعات في اليوم على أن لا تزيد على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. ومنع أن تزيد أوقات العمل على ذلك إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون. ثم بين في المادتين 57 و 59 من ذات القانون حالات تشغيل العامل ساعات تتجاوز ساعات العمل اليومية والأجر الإضافي الذي يستحق عنها"[2].

ويستفاد من القرارات السابقة أن المشرع أيضا قد أجاز تشغيل العامل أكثر من الساعات المقررة في نص المادة (56) من قانون العمل وذلك من خلال نصوص المواد (57) و(59) من قانون العمل وذلك ما سأتطرق إليه من خلال أربعة فروع، ففي الفرع الأول سوف أتحدث عن العمل الإضافي الوجوبي وفي الفرع الثاني سوف أتحدث عن العمل الإضافي الاختياري، والفرع الثالث سأخصصه للحديث عن الفئات المستثناة من قاعدة العمل الإضافي، وأما في الفرع الرابع للحديث عن منازعات اجر العمل الإضافي.

أولاً: العمل الإضافي الوجوبي

هناك بعض الحالات الاستثنائية التي لا يتقيد فيها صاحب العمل بالقواعد الواردة في نص المادة (56) من قانون العمل، ومن ثم يجوز من خلال هذه الحالات تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً وعدم إعطاء راحة أثناء العمل، ولذلك فقد نص المشرع في المادة (57) من قانون العمل على جواز زيادة ساعات العمل

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2003/86 (هيئه عامة) تاريخ 2003/4/29، منشورات مركز عدالة.

([2])قرار محكمة تمييز حقوق رقم 1600 لسنة 2005، بتاريخ 2005/10/10، منشورات قسطاس.

اليومية مقابل تقاضيه الأجر الإضافي المنصوص عليه ومن ثم يتوجب على العامل إذا قرر صاحب العمل زيادة ساعات العمل أن يطيع أوامره، تحت طائلة اتخاذ صاحب العمل الإجراءات التأديبية المناسبة بحقه فيما لو لم ينفذ العامل قرار صاحب العمل، حيث جاء في نص المادة (57) انه" يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون: أ- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وان لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشرة ساعات في كل يوم منها.

ب-من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلاف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من اجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على عشرين يوماً في السنة الواحدة".

يتضح من النص السابق أن المشرع أجاز لرب العمل تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم على أن يكون ذلك مقابل تقاضي الأجر الإضافي المنصوص عليه في القانون.

وعليه فإذا اصدر رب العمل أمراً للعامل بعمل إضافي، فانه يتوجب على العامل إطاعة أمره وتنفيذه وإلا اعتبر مخلاً بالتزامه سنداً لنص المادة (19) من قانون العمل[1]، فإذا رفض العامل فلا يجوز لرب العمل إجباره على القيام بالعمل، وإنما تكون له سلطة تأديبية عليه وتوقيع جزاء تأديبي بما في ذلك عقوبة الفصل من العمل[2]، وذلك سنداً لنص المادة (28/ب) من قانون العمل والتي خولت صاحب

([1]) نص المادة 19 من قانون العمل " على العامل: أ- تأدية العمل بنفسه وان يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وان يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة".

([2]) رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص335.

العمل صلاحية فصل العامل دون اشعر في حال عدم الوفاء بالالتزامات المترتبة عليه والعمل الإضافي الإجباري يعتبر من التزامات العامل.

والحالات التي يعمل فيها العامل عملاً إضافياً وجوبياً حالتين على سبيل المثال [1]:

الحالة الأولى: وقد تضمنتها الفقرة (أ) من المادة(57) من قانون العمل وهي تلزم العامل ببعض أنواع العمل في المؤسسة وردت على سبيل الحصر في هذه الفقرة، وهي القيام بأعمال الجرد السنوي في المؤسسة، وأعداد الميزانية والحسابات الختامية، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، ولكن المشرع قيد صاحب العمل بهذه الحالة بقيدين هما:

القيد الأول: أن لا يزيد عدد الأيام التي كاف فيها العامل بالعمل زيادة على ساعات العمل المقررة عن ثلاثين يوماً في السنة، وبالتالي فإذا حصل تكليف لمدة أكثر من ذلك فإن صاحب العمل يكون مخالفاً لإحكام قانون العمل ويتعرض للغرامة المقررة في الفقرة (أ) من المادة (77) من قانون العمل[2]ويكون الحق للعامل بعدم إطاعة أمره دون التعرض لأي مسائلة.

القيد الثاني: أن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على 10 ساعات في كل يوم، بمعنى ان الساعات الإضافية هي ساعتان فقط كحد أقصى يومياً [3].

الحالة الثانية:وقد نصت عليها الفقرة (ب) من المادة (57) من قانون العمل وهي تدور حول حاجة المؤسسة إلى تحديد العمل الإضافي فيها،وذلك لمواجهة ظروف طارئة تمر بها المؤسسة أو لإنجاز عمل لا يؤجل، ومع ذلك فإن الفقرة حددت

([1]) حالات العمل الإضافي الوجوبي وردت في نص المادة (57)/ عمل، بفقرتيها أ، ب.

([2]) نص المادة (77) من قانون العمل " أ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة ارتكابه أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ (بالأسباب المخففة التقديرية). ب- ...."

([3]) منصور، قانون العمل، ص347.

الظروف التي تستدعي تمديد ساعات العمل والتي تدخل في إطار هذه الحالة على سبيل الحصر وهي:

1. تكليف العامل بالعمل الإضافي من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف.
2. تكليفه بعمل إضافي لتجنب مخاطر عمل فني.
3. ومن اجل تسليم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها.

وعلى ان لا تزيد عن 20 يوماً في السنة حسب ما جاء في قانون العمل

ثانياً: العمل الإضافي الاختياري

إذا كان المشرع قد ألزم العامل بالعمل الإضافي في الحالتين السابق الإشارة إليهما بمقتضى المادة (57) من قانون العمل، فإنه وبالتالي أعطى العامل حرية العمل الإضافي أيضاً، وذلك من خلال ما نصت عليه المادة (59) من قانون العمل والتي ورد فيها حالات اختيارية للعامل بالعمل الإضافي بقولها" أ- يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل(الإضافية) أجراً لا يقل عن 125% من اجره المعتاد.

ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن 150% من أجره المعتاد".

حيث نجد أن هذه الحالات مرتبطة بموافقة العامل، فإذا رفض العمل الإضافي فلا مسؤولية عليه، ولم يورد المشرع أي تحديد للأعمال التي يمكن أن تسري عليها هذه الحالة كما هو في العمل الإضافي الإجباري، وبالتالي فهي تشمل كل الحالات والظروف التي لم ترد ضمن المادة (57) من قانون العمل، وليس لها من حد إلا ما يراه صاحب العمل مناسباً، ولكن يبقى الأمر كما ذكرنا مرهوناً بموافقة العامل، ولم يضع المشرع أي قيد بهذا الصدد بالنسبة للحد الأقصى لساعات العمل الإضافية في هذه الحالة[1].

([1]) شعيتو، بلال، (2015)، الأجر في قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، ص142.

وبرأيي أن عدم وضع قيد للعمل ساعات إضافية اختياريه أمر منتقد وذلك لأنه يمكن للعامل أن يوافق على ساعات عمل إضافية طويلة طمعاً في الحصول على اجر أكثر لا سيما وأن الأجر عن كل ساعة هو 125% من الأجر المعتاد مما يرهق العامل، كما انه لا يساعد على تخفيض نسبة البطالة في المجتمع إذ يمكن أن نشغل عدداً من العمال في هذه الساعات الإضافية.

وتتمثل ساعات العمل الإضافية الاختيارية بالعمل في ساعات أو أيام من عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية مدفوعة الأجر، ويكون الأجر عن هذا العمل الإضافي على فرضين كما ورد في نص المادة (59) من قانون العمل وهما:

1- إذا تمثل عمل العامل في ساعة إضافية خلال أيام الدوام الاعتيادية فإن القانون ألزم رب العمل بأن لا يقل اجر العامل في الساعة عن (125%) من أجره المعتاد الذي يتقاضاه.

2- إذا كان العمل الإضافي متمثلاً في العمل يوم العطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية، فإن المشرع اوجب على صاحب العمل بألا يقل الأجر الإضافي عن (150%) من أجره المعتاد.

وأخيراً نذكر بأن العامل لا يستحق بدل العمل الإضافي بشقيه الوجوبي والاختياري إلا حين العمل خلال الأوقات المحددة في نصوص المواد (57) و(59) من قانون العمل وهذا ما أكدته محكمة التمييز في العديد من قراراتها حيث جاء في قرار محكمة التمييز بقولها" يستفاد من نص المادة 56 من قانون العمل أن المشرع اوجب أن لا تزيد ساعات العمل اليومية عن ثماني ساعات عادية ولا يسمح لصاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على يومين أو ثلاثة، بل اوجب أن توزع ساعات العمل الأسبوعية على ستة أيام على الأكثر حفاظاً على العامل، وإذا زاد عمل العامل اليومي عن ساعات العمل المحددة في المادة 56 من قانون العمل، فيلزم صاحب العمل ببدل العمل الإضافي المنصوص عليه في المادة 59 من قانون العمل

مادام ان العامل ليس من الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 58 من قانون العمل"[1].

ونجد ذلك على خلاف ما قرره المشرع المصري بشأن ساعات العمل الإضافية حيث أن المشرع المصري لم ينص من خلال نصوصه إلا على العمل الإضافي الإجباري حيث حددها بحالات محدده وهي: 1- أعمال الجرد السنوي، أعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأسعار مخفضة وافتتاح المواسم.

2- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي الخسارة محققه لمواد قابلة للتلف.

3- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

4- المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة وتتمثل هذه المواسم في شهر رمضان أو الأيام الثلاثة السابقة على عيد الأضحى وأعياد المسيحيين وفترة إقامة الموالد المرخص لها[2].

والعمل الإضافي في هذه الأحوال مشروط بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها، وإذا توافر المبرر فإن لصاحب العمل الاستفادة من الرخصة المخولة له وإلزام العاملين بالعمل الإضافي لمواجهة تلك الظروف الخاصة ولا يجوز لعامل رفض التعاون مع صاحب العمل، وكما أكد المشرع المصري على انه لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية الإضافية عن 10 ساعات في اليوم الواحد وقرر لها أجراً يوازي أجره الذي كان يستحقه في ساعات العمل العادية مضافاً إليه 35% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و70% عن ساعات العمل الليلية،وإذا وقع تشغيل العامل في يوم راحته فإنه يتوجب على صاحب العمل أن يعوضه بيوم راحة آخر خلال الأسبوع التالي، وإذا قام العامل بالعمل في غير الحالات السابقة فإنه وحسب

---

(1) قرار محكمة التمييز (حقوق) رقم 2012/3649، هيئه خماسية بتاريخ 2012/12/11. منشورات مركز عدالة.

(2) منصور، قانون العمل، ص348.

قانون العمل المصري لا يحق له المطالبة بأجر إضافي عن تلك الساعات الإضافية [1].

ثالثاً: الفئات المستثناة من تطبيق قاعدة العمل الإضافي

حدد المشرع الأردني من خلال نصوص المواد (57و59) حالات العمل الإضافي السابق ذكرها بشقيها الإجباري والاختياري، إلا أن المشرع أورد استثناءاً من خلال نص المادة (58) من قانون العمل على ساعات العمل الإضافية حيث جاء من خلال نص المادة انه" لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة أو إدارتها وكذلك على العاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة وخارجها".

نجد من خلال النص أن المشرع قد قام باستثناء طائفة من الأشخاص من تطبيق قاعدة العمل الإضافي، وبذلك لا يتقاضون أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية وان عملهم لا يخضع لتنظيم قانون العمل لساعات العمل الإضافية، فقد تزيد ساعات عملهم عن 8 ساعات يومية وقد يقومون بالعمل خلال أيام العطل الأسبوعية والرسمية دون تقاضي أجراً عنها، وقد حددهم المشرع من خلال طائفتين:

الطائفة الأولى: الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة أو إدارتها.

الطائفة الثانية: العاملين الذين تتطلب أعمالهم السفر والتنقل داخل وخارج المملكة.

ويمكن أن نعزو السبب في استثناء هاتين الطائفتين أن المتولين لمهام الإشراف العام والإدارة تتطلب طبيعة أعمالهم عدم تحديدها بعدد ساعات معينة حيث أنهم من الممكن أن لا نعتبرهم عمالاً في المؤسسة وإنما هم منوطون بالحفاظ على أعمال المؤسسة والإشراف على عمالها.

([1]) منصور، قانون العمل، ص349.

أما طائفة العاملين الذين تتطلب أعمالهم السفر والتنقل داخل خارج المملكة فإن هذه الطائفة بسبب عدم القدرة على ضبط ساعات العمل وتحديدها أثناء عملهم خارج المصلحة والمؤسسة التي يعملون فيها.

وذلك ما أكدته محكمة التمييز الموقرة من خلال قراراتها بقولها في قرار لها انه" جرى الاجتهاد القضائي في تفسير المادة 58 من قانون العمل على أن المشرع قد حدد الأشخاص الذين تسري عليهم الأحكام المتعلقة بساعات العمل وتم استثناؤهم من الخضوع لأحكامها ومن بينهم الأشخاص الذين تتطلب أعمالهم السفر والتنقل داخل المملكة وخارجها. بمعنى أن استثناء هؤلاء الأشخاص من قواعد تنظيم ساعات العمل المنصوص عليها في قانون العمل بسبب الطبيعة الخاصة لعمل هؤلاء، وعدم القدرة على ضبط ساعات العمل وتحديدها أثناء عملهم خارج المصلحة والمؤسسة التي يعملون فيها"[1]

وفي قرار آخر لها قالت بأنه" إذا كان المميز من الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف والإدارة بالمعنى المقصود بالمادة 58 من قانون العمل فإنه لا يستحق بدل عمل إضافي" [2].

رابعاً: منازعات أجر العمل الإضافي

تعتبر محاكم الصلح هي المحاكم المختصة بنظر النزاعات العمالية وهي الملجأ للعامل لكي يطالب بحقوقه العمالية وذلك ما نصت عليه المادة (136) من قانون العمل بفقرتها الأولى بقولها" تختص محكمة الصلح بالنظر، بصفة مستعجلة في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور بمقتضى أحكام هذا القانون على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة".

([1]) قرار محكمة التمييز (حقوق)، رقم 2006/3255،(هيئة خماسية)، بتاريخ 2007/3/14، منشورات مركز عدالة.

([2]) قرار محكمة التمييز (حقوق)، رقم 2006/1366، (هيئة خماسية)، بتاريخ 2007/11/8، منشورات مركز عدالة.

ولذلك نرى من خلال نص المادة أن الأصل في المنازعات العمالية أن تقام أمام محكمة الصلح إلا إن المشرع قد استثنى من هذه المنازعات تلك التي تتعلق بالأجور وجعل اختصاصها لساطة تشكل بناء على تنسيب مجاس الوزراء وتسمى (ساطة الأجور) تختص بالنظر والفصل بمنازعات الأجور فقط في تلك المناطق التي توجد فيها هذه الساطة ذلك حسب ما ورد في نص المادة (54) في فقرتها الأولى بقولها" لمجاس الوزراء بناءاً على تنسيب الوزير أن يعين في منطقة معينة ساطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (ساطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:

1. النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ويشترط في قبول هذه الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله. 2-........".

وهذا ما أكدته أيضاً محكمة التمييز في قرار لها بقولها" 1. تكون ساطة الأجور مختصة بنظر الدعاوى العمالية في حال توافر شروط و أحكام المادة (54) من قانون العمل.

2. تكون محكمة الصلح صاحبة الاختصاص بالنظر بصفة مستعجلة، في الدعاوى التي تنشئ عن نزاعات العمل الفردية وذلك باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها ساطة للأجور على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة وذلك وفقاً لنص المادة (1/137) من قانون العمل"[1].

وبالتالي نرى من خلال نص المادة أن المشرع خص الأجر بحماية خاصة حيث أعطى هذه المنازعات صفة الاستعجال، وأورد شرطاً بأن الذي يلجأ لساطة الأجور يجب أن يكون عاملاً ما زال على رأس عمله، أي أن العامل المتقاعد أو الذي ليس على رأس عمله فلا تختص ساطة الأجور بالنظر في حقوقه بالأجر وإنما يعود الاختصاص لمحكمة الصلح.

([1]) قرار محكمة التمييز رقم 356 لسنة 2014 بتاريخ 2014/4/7، منشورات قسطاس.

وذلك ما نجده جلياً أيضاً من خلال قرارات محكمة التميز في قرار لها بقولها" 1- يستفاد من أحكام المادة (54/أ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 الساري المفعول بتاريخ تقديم الدعوى نجد أنها تنص على ما يلي: (لمجلس الوزراء بناءاً على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعة أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله أو لم يمضي على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر.....)

2- عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجر بأنه كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي. مما يعني بأن المطالبة ببدل أيام العطل الرسمية والأسبوعية لا يدخل في مفهوم الأجر المنصوص عليه في المادة 45/أ من قانون العمل المشار إليها أعلاه وأن سلطة الأجور غير مختصة بنظر المطالبة بها وذلك لان الأجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله وأن محكمة الصلح هي المختصة بنظر هذه الدعوى إعمالاً بنص المادة 137 من قانون العمل وذلك لأن تعدد المطالبات في الدعاوى العمالية يجعل محكمة الصلح هي المختصة بنظر الدعوى حسب ما استقر عليه اجتهاد محكمة التميز بقرار الهيئة العامة رقم 2000/3058"[1].

إما بالنظر للقانون المصري،فنجد بأنه عرف العمل الإضافي على أنه"المقابل الذي يستحقه العامل إذا بذل جهداً غير عادي أو أدى أعمالاً خارجة عن نطاق عمله الأصلي ومغايراً لطبيعته، وتؤدي في غير أوقات العمل الرسمية"، وهي بهذه المثابة تعد أعمالاً إضافية إلى جانب العمل الأصلي ويستحق العامل الأجر الإضافي نظير

([1]) قرار محكمة التميز (حقوق) رقم 2003/655 (هيئة عامة) بتاريخ 2003/5/19، منشورات مركز عدالة.

عمله في يوم الراحة وفي أيام الإجازات الرسمية أو أدائه ساعات عمل تزيد عما هو متفق عليه أو عن الساعات المقررة قانوناً[(1)].

وكما أن المشرع المصري قد حدد ساعات العمل الإضافية إلا في حالات تستثني بقرار وزاري،والأجر الإضافي يتمتع بنفس الحماية للأجر الإضافي إلا أنه اختلف عن المشرع الأردني باعتبار أن بذل العمل ساعات أيام العطل والأعياد هو أجر بالمعنى القانوني الأجر، وله نفس الحماية القانونية للأجر العادي حسب ما خرجت به محكمة النقض المصرية بنقضها بتاريخ 1990/1/8[(2)].

وأيضا هو الحال بالنسبة للقضاء الفرنسي حيث ان محكمة النقض الفرنسية حمت اجر العامل الإضافي بالإضافة إلى ذلك أنها تلزم رب العمل بدفع اجر العمل الإضافي عن العمل الإضافي الذي قام به العامل ولو كان دون طلب أو إذن من صاحب العمل [3].

2.2.2 تقيد عمل العامل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة العقد

نعلم أن المبدأ العام هو حرية العمل بشقيه الايجابي والسلبي لكل من العامل ورب العمل، فبناءاً على الشق الايجابي فإن للعامل الحرية في اختيار رب العمل الذي يرغب بالعمل لديه، وأما بالنسبة للشق السلبي لهذا المبدأ فإن للعامل حرية الامتناع عن العمل لدى رب عمل معين، وللعامل حرية العمل أو عدم العمل، وبناءاً على هذا المبدأ نرى بأنه لا ضير من عمل العامل بعمل آخر عند انتهاء وقت عمله الرسمي عند رب عمل أخر[4].

ولكن بعد انتشار ظاهرة البطالة في اغلب البلدان وتكدس سوق العمل بالعمالة المؤهلة وغير المؤهلة يؤدي إلى زيادة العرض على الطلب، والهدف من إيراد هذا

([1]) منصور، محمد حسين، قانون العمل، ص348.

([2]) قرار محكمة النقض المصرية،طعن رقم 1445 بتاريخ 1990/1/8.

([3]) شعيتو، بلال، الأجر في قانون العمل (دراسة مقارنة)، ص145.

([4]) يحيى، عبد الودود، شرح قانون العمل، ص179.

القيد هو لتحقيق مصلحتين، احدهما مصلحة رئيسية وهي المصلحة الاقتصادية والأخرى مصلحة فرعية وهي المصلحة الشخصية.

فبالنسبة للمصلحة الاقتصادية هدفها توفير فرص عمل للعمالة الزائدة للتخفيف من ظاهرة البطالة، وأما المصلحة الشخصية فهي للمحافظة على صحة العامل وعدم إرهاقه أكثر من الوقت المحدد للعامل (ساعات العمل المقررة)، حيث أن تشغيل العامل أكثر من الساعات المقررة يترتب عليه إرهاقه وإصابته بالأمراض وذلك يؤثر على العملية الإنتاجية بشكل عام، بالإضافة إلى أن هذه المصلحة إن كانت تحقق مصلحة مباشرة للعامل بالحفاظ على صحته إلا أنها تهدف من طريق آخر لتحقيق المصلحة الاقتصادية التي ورد هذا القيد من اجلها [1].

أما بالنسبة لموقف المشرع الأردني من هذا القيد فإنه ومن خلال نصوص قانون العمل الملغي كان المشرع قد أورد هذا القيد في نص المادة (44) والتي كان فحواها عدم السماح بالعمل لدى صاحب عمل آخر طيلة مدة العقد في أي مؤسسة منتظمة، إلا أن المشرع عاد وتراجع فيما بعد عن هذا النص وقام بإلغائه، ولذلك فإن قانون العمل الحالي جاء خالياً من هذا القيد وذلك لا يعني السماح للعامل بالجمع بين عملين وإنما إلغاء هذا القيد من نصوص قانون العمل يعني إعادتنا إلى القواعد العامة في القانون المدني، ولذلك ومن خلال نص المادة (816) من القانون المدني نستنتج هذا القيد حين قالت" لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشئ آخر ولا أن يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في العمل لديه".

حيث انه ومن خلال النص نجد بأنه حظر على العامل العمل لدى غير صاحب العمل طيلة ساعات العمل اليومية وطيلة مدة العقد وذلك حرصاً من المشرع على أن يقوم العامل بأداء عمله والالتزام بعقد العمل على أكمل وجه دون وجود عمل آخر يمكن أن يشتت طاقات العامل، مما يؤدي إلى التقصير في تأدية العمل، وكما انه ومن اجل الحفاظ على صحة العامل، والحد من البطالة،فمن هنا جاءت إرادة المشرع بإيجاد مثل هذا القيد، وفي سبيل تطبيق هذا الحظر وعدم التجاوز قام

(1) أبو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل، ص108،109.

بإيراد جزاءات تأديبية لكل عامل يقوم بإشغال نفسه بعمل آخر طيلة وقت العمل وطيلة مدة العقد، ومن هذه الجزاءات انه أعطى لصاحب العمل الحق بفسخ العقد، لان مصلحة العمل تقتضي أن يقوم العامل بتأدية عمله على أكمل وجه دون تقصير ودون الاشتراك في عمل آخر، وفي عمل العامل لدى صاحب عمل آخر تقصير بأداء عمله الأول، وأما بالنسبة للجزاء الآخر الذي أورده المشرع من خلال النص انه بإمكان صاحب العمل أن يقوم بإنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله[1].

ولذلك إذا شعر صاحب العمل بأن العامل لا يؤدي عمله بأكمل وجه بسبب عمله الآخر والذي يشتت طاقاته، فعندها يقوم صاحب العمل بتأديبه لأنه بذلك يضر بمصالح العمل ومصالح صاحب العمل ولذلك أجاز المشرع لصاحب العمل أيضاً إمكانية الخصم من الأجر المتفق عليه بقدر تقصير العامل في أداء عمله، ودون أن يكون في ذلك غلو أو تعسف من صاحب العمل.

لكن ماذا لو كان العمل الآخر بموافقة صاحب العمل الأول؟؟؟

فإنه وبالرجوع للقواعد العامة نجد بأنه لا مشكلة في الدمج بين عملين بموافقة صاحب العمل الأول حيث أن المشرع لم يورد نصاً أو حالة حظر أخرى أيضا في حالة موافقة ورضي صاحب العمل الأول في حالة عدم التقصير في أداء عمله[2].

3.2 القيود الاتفاقية

علمنا أن القاعدة العامة بشقها الإيجابي هي حرية العامل في اختيار رب العمل الذي يعمل لديه بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية لدى رب العمل واختيار العمل الذي يريد، ولكن يتضمن عقد العمل أحيانا بنداً يتعهد بموجبه العامل بعدم ممارسة عمل شبيه أو مماثل للعمل الذي كان يقوم به أثناء تنفيذ العقد عند صاحب العمل الذي كان يعمل لديه، وذلك عند انتهاء مدة تعاقده أي تركه للعمل،وذلك نظراً لما يمكن أن يتعرض له صاحب العمل من خطر المنافسة، وخاصة إذا كان العامل من الفنيين الذين كانوا يشغلون مراكز تتيح لهم الاطلاع على أسرار العمل، ومثل

([1]) أبو شنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، ص187.

([2]) رمضان،سيد، الوسيط في شرح قانون العمل، ص215.

هذا القيد يطلق عليه (قيد عدم منافسة العامل لرب العمل)، ومن الضرورة أن يكون محدداً من حيث نوع العمل والمكان والزمان، وإذا لم يكن هناك أي تحديد فإن مثل هذا الشرط يعد باطلاً[1].

وللحديث عن مثل هذا القيد لا بد لنا من التطرق له من خلال مطلبين، اخصص المطلب الأول للحديث عن التنظيم القانوني لشرط عدم المنافسة، وأما المطلب الثاني للحديث عن الآثار المترتبة على شرط عدم المنافسة.

1.3.2 التنظيم القانوني لشرط عدم المنافسة

هذا الالتزام الملقى على عاتق العامل نظمه القانون المدني في نصوص المواد (818، 819) ولم ينظمه المشرع الأردني في قانون العمل حيث جاء في نص المادة (818)"1-إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد.2-على ان الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل".

وأما المادة (819) من القانون المدني جاء فيها"إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح".

ومن خلال النظر إلى كلا النصين، نجد أن هذا الالتزام يتقرر بعد انتهاء مدة العقد وترك العامل للعمل ولم يشمل مدة سريان العقد؛ حيث أن التزام العامل بعدم منافسة رب العمل أثناء سريان عقد العمل لا يحتاج إلى نص في القانون؛وذلك لأن تفرغ العامل للعمل هو التزام مباشر، بالإضافة إلى أن منافسة العامل لرب العمل تؤدي إلى الإضرار برب العمل ومصالحه، وهذا يتعارض مع التزام العامل بالمحافظة على أسرار رب العمل ويتعارض مع مبدأ حسن النية الذي يفرضه العقد على طرفيه.[2].

([1]) دغمان، محمد رياض، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، ص219.

([2]) رمضان،سيد، الوسيط في شرح قانون العمل، ص262.

ومن اجل ذلك فإن المشرع يتطلب عدة شروط يجب توافرها لصحة الاتفاق المبرم بين العامل ورب العمل والذي يقضي بعدم المنافسة وهي تلك الشروط التي تم تحديدها من خلال نصوص المواد (818 و819) من القانون المدني وهي:

أولاً: وجود مصلحة مشروعة لرب العمل من اشتراط عدم المنافسة:

وتتحقق مصلحة رب العمل إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار رب العمل ومعرفة عملاء المنشأة وذلك ما ورد من خلال نص المادة (818/أ) من القانون المدني الأردني بقولها" إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين ان يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد"

وعلة اشتراط هذا الشرط أن رب العمل قد يخشى منافسة العامل له بعد انقضاء عقد العمل عن طريق الاتصال بعملائه أو عن طريق الاستفادة من الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله، حيث أنه لا يمنع العامل من منافسة رب العمل التزامه بعد إفشاء أسرار رب العمل، إذ أن هذا الالتزام لا يمنع العامل من استغلاله لحسابه الخاص [1].

ويلاحظ أن هذا الشرط لا يقتصر على قيام العامل بنفسه بمنافسة رب العمل بعد انقضاء العقد بل حظر أيضا عليه الاشتراك مع غيره في القيام بعمل يترتب عليه منافسة رب العمل في نشاطه.

وبناءاً على ما سبق إذا كان العمل الذي يباشره العامل لا يمكّنه من الاطلاع على أسرار رب العمل أو الاتصال بعملاء المؤسسة فإن العامل في هذه الحالة لا يترتب عليه مثل هذا الالتزام أي يجوز له المنافسة، ومن ثم تعد مصلحة رب العمل ليست جدية أو غير مشروعة، وبذلك يبطل شرط عدم المنافسة [2].

([1]) كيرة، حسن،(1960)، أصول قانون العمل،منشأة المعارف، ج1، ط2، الإسكندرية،ص162.

([2]) شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، ص159.

ومن الأعمال التي لا يسمح للعامل بالاطلاع على أسرار رب العمل أو معرفة عملائه إذا كان العمل المكلف به العامل هو تنظيف أرضية مصنع من المصانع على سبيل المثال، وهنا لا يجوز لرب العمل اشتراط عدم المنافسة بعد انقضاء العقد وذلك لان مثل هذه الأعمال لا تمكّن العامل من الاطلاع على أسرار وعملاء رب العمل، ففي هذه الحالة إذا ورد الشرط فإنه يعد باطلاً.

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك بقولها بأنه:"يستفاد من المادة 818 من القانون المدني أن المشرع وضع شروطا معينة على الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على عدم المنافسة حتى يكون هذا الاتفاق صحيحا ومقبولا كونه يعد قيدا على حرية العامل حيث أوجب أن يكون:

1. العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة.
2. شرط المنافسة مقيدا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل"[1].

وقد جاء في قرار آخر بأنه:"يستفاد من (المادة 5/أ من ملحق عقد العمل) التي ورد فيها (يلتزم الموظف بعد انتهاء عمله لدى الشركة بسبب تقديم استقالته أو بسبب الاستغناء عن خدماته لأي من الحالات المبينة في المادة 28 من قانون العمل الأردني ولمدة سنتين متواصلتين من تاريخ انتهاء عمله لدى الشركة بالامتناع عن منافسة عمل الشركة....... في أي من مجالات عملها داخل المملكة الأردنية الهاشمية، أما الفقرة ب من نفس المادة فقد ورد فيها (في حال إخلال الموظف بما ورد في الفقرة أ من هذا البند فإنه يلتزم بدفع تعويض للشركة مقداره ما يعادل أجر اثني عشر شهرا على أساس آخر أجر تقاضاه لدى الشركة كشرط متفق عليه ودون حاجة للإخطار أو الإنذار) أما (المادة 818) من القانون المدني فقد نصت (إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل

([1]) قرار محكمة التميز (حقوق) رقم 2010/1991، (هيئة خماسية)، بتاريخ 2010/9/17، منشورات مركز عدالة.

ينافسه بعد انتهاء العقد). وبالرجوع إلى القرار لاستئنافي المطعون فيه نجد أن المحكمة لم تناقش طبيعة عمل المدعى عليه لدى المدعية ولدى الشركة الأخرى التي انتقل إليها بعد الاستقالة وفيما إذا كان عمله لدى شركة اكسبرس فيه منافسة للشركة المدعية (مع الإشارة إلى أن عمله كان مشرف الحسابات والمخزون). وفيما إذا كانت البرامج التي يطلع عليها هي برامج خاصة بالمدعية أم يستطيع أي شخص الحصول عليها من السوق. وحيث إن محكمة الاستئناف حجبت نفسها عن مناقشة هذه الأمور فإن قرارها في هذه الحالة مشوب بعيب الاستدلال"[1] .

ثانياً: المنع من المنافسة نسبياً.

وذلك ما جاء من خلال نص المادة (2/818) بقولها" على ان هذا الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيد بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لرب العمل"

ولذلك فإن هذا الشرط يتطلب توافر ثلاثة أمور هي[2]:

أ- تقيد المنع من حيث الزمان: يجب أن يكون المنع من المنافسة محدداً بزمان معين، فإذا كان المنع مطلقاً من حيث الزمان أي ليس محدداً بمدة زمنية معقولة وهي المدة الضرورية لحماية مصالح رب العمل فإن المنع في هذه الحالة يعد أبدياً وهو غير جائز. ومسالة أن كون المدة معقولة أم لا فهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الموضوع.

ب- تقيد المنع من حيث المكان: يجب أن يكون كذلك نسبياً من حيث المكان، أي أن يقتصر المنع على مكان معين بذاته، وهو ذلك المكان الذي يمتد إليه نشاط رب العمل، وذلك لأنه ومن الطبيعي عدم توافر المصلحة من المنع في حال كان النشاط خارج نطاق عمل رب العمل. وبالتالي أن كان المنع غير محدد بمكان فإن هذا الشرط يقع باطلاً.

([1]) قرار محكمة التميز(حقوق) رقم 2006/851،(هيئة خماسية)،بتاريخ 2006/9/27، منشورات مركز عدالة.

([2]) كيرة، حسن، أصول قانون العمل، ص324.

ج- تقيد المنع من حيث نوع العمل: وهنا يجب أن يكون شرط المنع من المنافسة مقتصراً على الأعمال التي يباشرها رب العمل أو الأعمال التي لها صلة بنشاطه، وهذا التحديد ضروري أيضا، كما يجب أن يكون بالقدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

ثالثاً: عدم اقتران المنع بشرط جزائي مبالغ فيه.

ومن الممكن أن يقترن تقيد العامل بعد منافسة صاحب العمل بشرط جزائي، ويعد هذا الشرط باطلاً إذا كان مبالغاً فيه بحيث يعد وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، وإذا ورد مثل هذا الشرط من الممكن أن ينسحب بطلانه إلى شرط عدم المنافسة بأكمله[(1)].

وبالتالي إذا توافرت هذه الشروط فإن الشرط يعد صحيحاً ومن ثم يجب على العامل الالتزام بهذا الشرط بعد انتهاء عقد العمل بعدم منافسة رب العمل بنفسه أو بالاشتراك مع غيره في أي مشروع يقوم بمنافسته.

أما إذا أخل العامل بالتزامه بعدم منافسة رب العمل أصبح مسؤولاً في مواجهة رب العمل مسؤولية تعاقدية عن هذا الإخلال، ويكون لرب العمل المطالبة بوقف المنافسة والمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء هذا الإخلال كما يحكم بالشرط الجزائي إذا لم يكن مبالغاً فيه.

ونلاحظ أن الالتزام بعدم المنافسة أحد الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق العامل، ومن ثم فإن الإخلال به يعد من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل[2] عملاً بالمادة (28/ب) حيث أشارت إلى جواز فصل العامل دون إشعار في عدة حالات من ضمنها الفقرة (ب) بقولها أنه"إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة علية بموجب عقد العمل".

([1]) منصور، محمد حسين، محمد حسين، قانون العمل، ص315.

([2]) رمضان، سيد،الوسيط في شرح قانون العمل، ص267.

أما بالنسبة لانتقال شرط المنافسة للخاف الخاص بعد موت صاحب العمل فالأصل، وطبقاً للقواعد العامة[1] أن الخاف الخاص يخاف الساف في جميع حقوقه والتزاماته الناشئة عن العقد إذا كانت من مستلزمات الشيء الذي انتقل إليه، وكان يعلم بها وعند تطبيق ذلك على عقد العمل نجد أن حق رب العمل في اقتضاء الوفاء بعدم المنافسة من العامل حق مكمل (لمحل العمل) أي المؤسسة والمصنع الذي انتقل إلى الخاف الخاص ومن ثم سيكون من مستلزمات عقد العمل، وعليه فإن من حق الخاف الخاص مطالبة العامل الالتزام بعدم المنافسة وبصفة خاصة أن الالتزام بعدم المنافسة يكون في مواجهة المشروع وليس فقط مواجهة رب العمل[(2)].

2.3.2 آثار شرط عدم المنافسة

إن الأصل في عقد العمل هو حرية العامل وحرية التجارة والصناعة، ولكن حرصاً من المشرع على حماية مصالح صاحب العمل وإقامة التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل من خلال نصوص قانون العمل فإنه أجاز لصاحب العمل بأن يورد شرطاً ذو طبيعة استثنائية يقضي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل ولذلك فإن وجود مثل هذا الشرط يرتب العديد من الآثار القانونية سنوضحهما تباعاً على النحو الآتي:

1. إذا توافرت الشروط القانونية في الاتفاق على المنع من المنافسة فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً وملزماً للعامل، ويتعين عليه الالتزام به والعمل بمقتضاه، وينشأ عن مثل هذا الالتزام امتناع العامل عن ممارسة المهنة بوصفه عاملاً أو شريكاً أو صاحب عمل.

([1]) نص المادة (207) من القانون المدني: "إذا انشأ العقد حقوقاً شخصية تتصل بشئ انتقل بعد ذلك إلى الخاف الخاص فإن هذه الحقوق تنتقل إلى هذا الخاف في الوقت الذي ينتقل فيه الشئ إذا كان من مستلزماته وكان الخاف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشئ إليه ".

([2]) رمضان، سيد،الوسيط في شرح قانون العمل، ص268؛ السنهوري، عبدالرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، ص550.

وإذا أخل العامل بالتزامه بعدم المنافسة كان مسؤولاً قبل صاحب العمل مسؤولية تعاقدية ويجوز لصاحب العمل المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحقه نتيجة إخلاله بالشرط، ويتم تقدير هذا التعويض وفقاً للقواعد العامة في تقديره، ويمكن لصاحب العمل المطالبة بالتنفيذ العيني متى كان ذلك ممكناً مثل: إغلاق المصنع المقام بالمخالفة للشرط.

2. وأيضاً تقوم المسؤولية على صاحب العمل الثاني الذي قام بتشغيل العامل مع علمه بوجود مثل هذا الشرط بالعقد المبرم مع صاحب العمل الأول، وهنا تقوم مسؤولية صاحب العمل الثاني وهي مسؤولية تقصيرية، ويعتبر مسؤولاً بالتضامن مع العامل عن الإخلال بالشرط، ويلتزم بالتعويض عنه لكن بشرط ثبوت سوء النية من جانب صاحب العمل الثاني وذلك عن طريق ثبوت علم صاحب العمل الثاني بوجود مثل هذا الشرط في العقد الأول، وبالرغم من ذلك قام بتشغيل العامل[1].

3. يستطيع خَلَف صاحب العمل بإلزام العامل بعدم المنافسة، فمثل هذا الالتزام يعتبر من مستلزمات المشروع، ونحن نعلم أن الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد تؤول إلى الخاف إذا كانت يعلم بها، وكانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه، فإذا باع صاحب العمل المشروع فإن المشتري يتمسك بهذا الشرط للعامل قبل تمسك البائع به.

4. شرط عدم المنافسة ذو طبيعة استثنائية، حيث إن الأصل حرية العامل بالعمل والتجارة والصناعة لذا فإنه لا يرتب آثاره إلا إذا كشف الاتفاق بوضوح عن قصد المتعاقدين منه.

وإذا ثار شك حول وجود الشرط فإنه لا يطبق نظراً لأنه يشكل استثناء من الأصل العام وهو مبدأ الحرية التعاقدية، وبالتالي فإنه ينبغي تقيده بأضيق الحدود، وفي حال الشك فإنه يفسر بأضيق الحدود لمصلحة العامل، وللقاضي

([1]) يحيى، عبد الودود، شرح قانون العمل، ص187

سلطة تقديرية في الاعتداد بهذا الشرط بالقدر الذي يقتضيه مصلحة رب العمل بشرط عدم استغراق حرية العامل في العمل، أو تهديد مستقبله الاقتصادي[1].

5. ويمكن للعامل رغم وجود شرط عدم المنافسة الصحيح أن يقوم بالتحلل منه بطريقتين، أي لا يمكن لصاحب العمل التمسك بالشرط في هاتين الحالتين بل يستعيد العامل حريته ويستطيع منافسة رب العمل وهاتين الطرقتين هما[2]:

1. إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل أو رفض تجديده بدون مبرر.
2. إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ عقد العمل أو إنهاء العقد.

أي بمعنى أنه إذا انتهى العقد أو فسخ بسبب مشروع أو بسبب خطأ من العامل فإنه هنا يمكن لصاحب العمل التمسك بهذا الشرط رغم إنهاء العقد أو فسخه، أما إذا فسخ العقد بخطأ من رب العمل فإنه هنا يسقط حق صاحب العمل بالتمسك بمثل هذا الشرط.

وهاتين الطريقتين قد أوردهما المشرع المصري في قانون العمل المصري إلا أن المشرع الأردني واللبناني لم يوردوا مثل هذه الحالات والطرق للتحلل، إلا أنه يمكن للقاضي الأخذ بهما لاتفاق حكمهما مع القواعد العامة، وقد أخذت بهما محكمة النقض الفرنسية فقضت بإسقاط حق رب العمل بالتمسك بشرط عدم المنافسة إذا كان إنهاء العقد لخطأ يعزى إليه[3].

([1])يحيى،عبد الودود، شرح قانون العمل، ص188

([2]) حمدان، حسين، قانون العمل، ص388.

([3]) حمدان، حسين، قانون العمل، ص388.

الفصل الثالث

القيود التي تقتضيها اعتبارات إنسانية واجتماعية

تقتضي الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية فرض بعض القيود على العمل وعلى الحرية التعاقدية في عقد العمل ، فمنها قيود مفروضة على العامل وأخرى مفروضة على صاحب العمل،ولذلك سأخصص هذا الفصل للحديث عن مثل هذه القيود على نوعيها، ولذلك فقد تطرقت لها من خلال مبحثين، خصصت المبحث الأول للحديث عن القيود المفروضة على حرية العامل في التعاقد، والمبحث الثاني للحديث عن القيود التي ترد على حرية صاحب العمل في التعاقد وهي كالتالي:

1.3 القيود المفروضة على حرية العامل في التعاقد

سأتناول في هذا المبحث ثلاثة أنواع من القيود قسمتها من خلال ثلاثة مطالب، خصصت المطلب الأول للحديث عن القيود الواردة على عمل الأحداث، والمطلب الثاني للقيود الواردة على عمل النساء، وأما المطلب الثالث فقد خصصته للحديث عن القيود الخاصة باللياقة الصحية والبدنية.

1.1.3 القيود الخاصة بتشغيل الأحداث

بادئ ذي بدء وقبل أن نذكر القيود التي أوردها المشرع الأردني على حرية تشغيل الأحداث، من الواجب علينا تناول تعريف الحدث وفقاً لقانون العمل الأردني، ثم نعرض الحد الأدنى والأقصى لتشغيل الأحداث في ضوء الاتفاقيات الدولية والعربية، وأخيراً قواعد تشغيل الأحداث وتنظيم المشرع الأردني لها، وذلك في ثلاثة فروع مستقلة.

أولاً: المقصود بالحدث ونطاق حماية قانون العمل للأحداث

يختلف تعريف الحدث اختلافاً بيناً تبعاً للتشريعات العمالية المختلفة، فتبعاً للمادة (2) من قانون العمل الأردني فإن"الحدث" يعني" كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة".

كما عرفه قانون العمل المصري في نص المادة (98) على أنّه:"يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ الثامنة عشر سنة كاملة".

وتناوله التشريع اللبناني والعماني بأنّه:"هو من تجاوز سن الثالثة عشر ولم يبلغ السادسة عشر"، وفي الكويت وموريتانيا ينحصر عمر الحدث بين الرابعة عشر و الثامنة عشر سنة، وفي العراق والصومال وليبيا يعتبر حدثاً من تجاوز الخامسة عشر ولم يبلغ الثامنة عشر سنة[1].

من خلال مجموعة التعريفات الناظمة لعمل الأحداث في تشريعات الدول العربية نجد أن جميعها لا تفرق بين الحدث الذكر والحدث الأنثى فهما على حد سواء، إلا أنها تباينت في السن الذي يعتبر الشخص فيه حدثاً، حيث نجد أن المشرع الأردني قد وصف الحدث بأنه الذي بلغ السبع سنوات من عمره، ولم يبلغ الثامنة عشر سنة من عمره، وبذلك يكون المشرع الأردني قد وسع من نطاق الحماية للحدث، خلافاً لباقي التشريعات.

أما من حيث نطاق حماية قانون العمل لعمالة الأحداث فإنها تبرز من خلال حظر المشرع الأردني عمل الحدث قبل سن معينة، فقد جاء بنص المادة (73) من قانون العمل الأردني بأنه"مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني، لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور".

وفي المقابل، من نص المادة (73) من قانون العمل الأردني، نجد أن قانون العمل المصري حدد سناً أدنى لحظر العمل دونها، حيث نصت المادة (99) على أنّه:"يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو الرابعة عشر سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم الثانية عشر"[2].

([1]) رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل، ص221.

([2]) يحيى، عبدالودود، شرح قانون العمل، ص363.

وقد أُقر مثل هذا النص للحد من حرية الأحداث في العمل بما يرتبط بإعطاء الفرصة للحدث لأن يقطع مرحلة معينة من التعليم، وهو الأمر المتبع من كون الحد الأدنى لسن العمالة هو السن الذي تنتهي عنده مرحلة التعليم الإلزامي، حيث انه في نص المادة (10) من قانون التربية والتعليم جاء بأن المرحلة الأساسية هي مرحلة تعليم إلزامية ومدتها 10 سنوات بحيث يمنع على الطفل العمل خلال هذه المرحلة [1]، وبالتالي نرى بأن التعليم الإلزامي مدته 10 سنوات أي أن الحدث ينتهي من هذه المرحلة عندما يبلغ ستة عشر سنة من عمره ويمنع تشغيله قبل هذا السن.

هذا بالإضافة إلى عدد من الاعتبارات الصحية والاجتماعية التي تقتضي توفير الظروف الملائمة لنمو الحدث. إلا أن بلوغ مثل هذا الهدف، أمر صعب للغاية؛ نظراً لظروف عائلة الحدث التي تقتضي في كثير من الأحيان عمله لاستمرار معيشتها(2).

ونستنتج هنا ومن خلال اطلاعنا على نصوص قانون العمل ، أن الحدث هو الذي لم يبلغ الثامنة عشر من عمره إلا أن قانون العمل الأردني وقانون التربية والتعليم الإلزامي قرر بأنه يجوز له العمل عند بلوغه السادسة عشر من عمره وليس شرطاً بلوغه الثامنة عشر.

أما القانون الفرنسي، فيحظر عمل الحدث قبل الانتهاء من الالتزام المدرسي، إلا أثناء الإجازات المدرسية، وأن يتجاوز في جميع الأحوال سن الرابعة عشر، وألا يعمل لأكثر من نصف المدة لكل فترة إجازة سنوية(3).

ثانياً: القواعد الخاصة بتنظيم عمل الأحداث

---

(1) قانون التربية والتعليم المعدل رقم 12 لسنة 2008، المنشور على الجريدة الرسمية رقم 4900، ص1271، بتاريخ 2013/12/16.

(2) الحموري، عصام ماجد، (2001م)، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم في المؤتمر العلمي حول حقوق المرأة والطفل في ظل تشريعات الوضعية (16-18 تموز 2001)، جامعة اليرموك، ص1013.

(3) عبد الحليم، سلامة عبد التواب،(2007)، حماية الطفولة، دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص128.

ونجد هذه القواعد في نصوص قانون العمل من خلال أمرين:

أولاً: تنظيم تدريب العامل الحدث وتأهيله من خلال عقد التدريب المهني:

من خلال نص المادة (36) من قانون العمل يمكن أن نجد تعريفاً لعقد التدريب المهني بأنه اتفاق خطي بين شخص قيد التأهيل، وبين صاحب عمل، يلتزم الثاني بتأهيل الأول تأهيلاً منتظماً وكافياً، مقابل التزام الأول بالعمل في خدمة صاحب العمل، وذلك خلال مدة معينة وفقاً للبرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني[1].

ومن خلال نص المادة (36) من قانون العمل نجد بأن النص نظم عملية التعاقد في عقد التدريب المهني، بأن اشترط أن يكون التدريب ضمن أسس وبرامج وأصول علمية وبمعرفة مؤسسة التدريب المهني.

ووفي الفقرة (ج) من نفس النص نظمت عملية تعاقد الحدث بقولها:"يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشر سنة من عمره التعاقد بنفسه، وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه".

ويلاحظ أن المشرع إن كان قد اشترط أن يكون العامل المتدرب بالغاً 18 سنة من عمره للتعاقد بنفسه، إلى انه لم يضع الحد الأدنى لسن المتدرب[2].

وبالتالي، فإن قانون العمل حمى الحدث من ناحية اختيار الشروط الأنسب للعمل، حيث يفترض في ولي الحدث أو وصيه أن يكون على خبرة ودراية لا تتوافر في الحدث[3].

([1]) حموري، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، ص1013.

([2]) خلافاً لنص المادة (36) من قانون العمل الملغي والتي كانت تحدد الحد الادنى لسن المتدرب ب13 سنة.

([3]) حموري، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، ص1014.

ولم يحدد قانون العمل لدينا شروطاً معينة في المدرب، وارى انه من الضروري إيجاد شروط في المدرب مثل تحديد سن المدرب بـ 30 سنة، وأن يكون غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة.

وأوجبت نص المادة (36) من قانون العمل، ضرورة أن يكون عقد العمل خطياً، ووفقاً لنموذج معد لذلك من قبل المؤسسة، وذلك أن الكتابة في عقد التدريب تعد شكلاً يجب توافره فإن تخلفه اعتبر عقد التدريب باطلاً، هذا بخلاف الكتابة اللازمة في عقد العمل فإنها شرط لإثبات عقد العمل وليس لانعقاده[1]، والغرض من اشتراط المشرع الكتابة في عقد التدريب المهني هو لحماية حقوق العامل المتدرب في مواجهة رب العمل المدرب الأمر الذي يجعل التزامات رب العمل واضحة وليست محل نزاع، وفي ذلك حماية للمتدرب الحدث حيث انه لا يكون على قدر كافي من الوعي في إبرام عقود العمل ولحماية حقوقه يجب أن يكون عقد تدريبه كتابةً.

أما من ناحية فرض الحماية القانونية على عقد التدريب الذي يبرمه الحدث المتدرب، فإن المشرع تدخل ليفرض بعض الشروط على تفاصيل العقد، وذلك يتمثل من خلال:

1- اقتضى قانون العمل ضرورة أن تحدد في عقد التدريب مدته ومراحله المتعاقبة والأجور المتعلقة للمتدرب من خلال كل مرحلة، ولاسيما أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.
2- كما أن المشرع قد فرض حمايته على نوعية التعاقد بأن لا يكون تحديد العمل بأي حال بطريق القطعة أو الإنتاج؛ وذلك لغايات عدم إرهاق الحدث بالعمل.وبالتالي فإن المشرع قد حمى إبرام الحدث لعقد التدريب المهني وافرد له نصوصاً ناظمة وذلك يبين حرص المشرع على حماية العامل الحدث.

ثانياً: فرض قيود خاصة لحماية الحدث أخلاقيا وصحياً:

([1]) كيرة، حسن، أصول قانون العمل، ص44.

تظهر هذه القيود من خلال حظر عمل الحدث في أوقات معينة وحظر تشغيله في بعض الأعمال الخطرة:

أ- حظر عمل الحدث في أوقات معينة:

نصت المادة (75) على هذا الحظر بقولها" يحظر تشغيل الحدث:

أ. أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فتره للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة.

ب. بين الساعة الثامنة مساءاً والسادسة صباحاً.

ج. في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية."

يتضح من النص مدى حرص واهتمام المشرع بالحدث من الناحية البدنية والصحية حيث حدد عدد ساعات عمل الحدث مراعياً أن تتخللها ساعة راحة كما انه منع عمله في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية والأسبوعية.

ب- حظر تشغيل الحدث في بعض الأعمال الخطرة:

حسب نص المادة (74) من قانون العمل والتي نصت على ما يلي:"لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر سنة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة". وقد أورد الوزير قراراً لتنظيم الأعمال الخطرة والمرهقة للعامل الحدث من خلال القرار الخاص الصادر بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث لسنة1997[1]، وهي تحظر عدداً من الأعمال من بينها:

1- العمل في المحطات الحرارية ومحطات الغاز المضغوطة.

2- تشغيل وإدارة الرافعات المختلفة في الموانئ والمطارات والمصانع.

3- الأعمال التي تتطلب استعمال معدات الغوص.

4- أعمال تركيب وصيانة وفحص الأجهزة والتمديدات والتجهيزات الكهربائية ذات الضغط العالي.

([1])قرار صادر عن وزير العمل خاص بالأعمال الخطرة والمرهقة و المضرة بالصحة للأحداث بمقتضى أحكام المادة (74) من(قانون العمل رقم 8 لسنة 1996) لسنة 2011.

5- أعمال البناء والإنشاء والصيانة التي تتطلب رفع السقالات.

وغيرها من الأعمال التي سوف أوردها في ملحق خاص في هذه الدراسة[1].

وبالإضافة إلى الحظر العام الوارد في قرار وزير العمل، نجد نصوصاً متفرقة في بعض القوانين تحظر تشغيل الأحداث في بعض النشاطات الخطرة التي تنظمها تلك القوانين، ومن الأمثلة على تلك القوانين، قانون الوقاية الإشعاعية والأمان والأمن النووي رقم43 لسنة 2007.

وبذلك فإنه قد بحثنا جميع الجوانب التي تتعلق بعمل الأحداث من جهة المقصود بالحدث ونطاق الحماية القانونية له، ومن جهة التدريب المهني والوقوع على أهم جوانبه المتعلقة بالأحداث، ومن ناحية تنظيم عمل الأحداث وساعات العمل المسموح بها والعمل الليلي وحماية صحة العامل، وبذلك تكون هذه جوانب الحماية التشريعية للحدث.

وأما في حالة مخالفة رب العمل للنصوص الناظمة لعمل الأحداث والقيود المفروضة على عمل الأحداث فإن المشرع قد رتب جزاءاً لذلك في نص المادة (77) من قانون العمل بقوله" يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة ارتكابه أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية"

ولكن إذا كان المخالفة متعلقة بأهلية العامل الحدث نجد بأن المشرع قد حظر بأي حال من الأحوال تشغيل الحدث الذي لم يكمل 16 سنه من عمره سندا لنص المادة (73) من قانون العمل، وبالتالي إن كانت المخالفة متعلقة بأهلية الحدث فإن الجزاء المدني المترتب على ذلك هو البطلان، أما في حين إصابة العامل الحدث ففي هذه الحالة لا يخضع لقواعد الإصابة في قانون العمل وإنما يخضع للمسؤولية المدنية في القانون المدني.

([1]) ملحق رقم (1).

2.1.3 القيود الخاصة بتشغيل النساء

إن الاهتمام بقواعد تنظيم عمل النساء قد زاد نتيجة ازدياد دخولهن في سوق العمل بجانب الرجل، الأمر الذي أدى إلى أنهم كانوا يعملان بأجر أقل من الأجر الذي يتقاضاه الرجل، وعدم مساواتهم بعمل الرجال.

ولكن لما كانت طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل، كما أن هناك بعض الأعمال التي لا تتفق مع طبيعة المرأة، بالإضافة إلى انشغال المرأة ببعض الأعمال الأخرى التي تتلائم معها من الناحية الصحية والاجتماعية، فإن المشرع قد أحاط عمل المرأة ببعض الضمانات التي تهدف لحمايتها من الناحية البدنية والأخلاقية والصحية[1].

ولكن إذا نظرنا إلى نص المادة (2) من قانون العمل في تعريفها للعامل بأنه" كل شخص ذكراً أو أنثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الإحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل"، وبذلك نجد بأنها قد ساوت العامل الرجل بالأنثى وبالتالي يطلق عليهما وصف العامل، ولكن التباين في المساواة بين نصوص قانون العمل وبين الواقع العملي احتاج من المشرع أن يقف على أسباب التميز وان ينصف المرأة في العديد من النصوص بما يتناسب مع طبيعتها ودون الانتقاص من حقوقها.

ولقد نظم المشرع الأردني عمل النساء في المادة (69) من قانون العمل بقولها:"تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة الآتي:"أ- الصناعات والأعمال التي تحظر تشغيل النساء فيها؛ ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة".

وعند قراءة النص نجد المشرع قد أورد قيدين على عمل المرأة:

القيد الأول: أعطى المشرع وزير العمل الحرية في تحديد الصناعات التي تشكل عمل النساء فيها خطراً على صحتها أو جسمها أو أخلاقها، وذلك شريطة أن يقوم بهذا التحديد بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة.

([1])رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل، ص225.

ومتى صدر هذا التحديد من الوزير المختص لهذه الأعمال والصناعات، فإن رب العمل يعد ملزماً، ومن ثم لا يجوز له تشغيل النساء في هذه الأعمال أو الصناعات المحددة بصفتها أعمالاً تؤدي إلى إضرار بصحة المرأة أو جسمها أو أخلاقها.

ولذلك فقد قيد المشرع عمل المرأة، حيث أن المشرع قد أورد نصوصاً ناظمة لها لحماية المرأة من حيث طبيعة العمل. فالمرأة بوجهٍ عام أقل قوة من الرجل، فكان لزاماً أن تشتغل في أعمال تتناسب مع قدراتها الجسدية؛ فجهازها العضلي أصغر من الجهاز العضلي للرجل بما يعدل (45%)، الأمر الذي يعرضها للأمراض المختلفة عند اشتغالها بالأعمال الخطرة والشاقة[1].

وقد حظرت اتفاقية مستويات العمل تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي يحددها التشريع والقرارات أو اللوائح الخاصة بكل دولة[2].

أما في القانون الأردني، فقد ذكرنا نص المادة (69) من قانون العمل والتي لم تحدد بشكل قطعي الأعمال التي لا يجوز تشغيل المرأة فيها، وإنما قررت إعطاء صلاحية تحديد هذه الأعمال للوزير بعد استطلاع الجهات الرسمية.

والعبرة من ترك الأمر للوزير لتحديد هذه الأعمال، هو أن طبيعة الأعمال تتغير من وقت لآخر؛ لذلك فإن ترك الأمر للوزير فيه مرونة أكبر في التعامل مع هذه المسألة بما لا يتناسب مع وضع قاعدة في قانون العمل للتحديد[3].

وتطبيقاً لنص المادة (69)، فقد صدر قرار وزير العمل الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 1997[1]، ومن تلك الأعمال على سبيل المثال:

([1]) إسماعيل، محمد أحمد، (2007م)، المرأة العاملة، دار النهضة، بيروت، ص60.

([2]) المادة (68) من اتفاقية مستويات العمل رقم (1) لسنة 1968، والمنشورة على الجريدة الرسمية رقم (2082) بتاريخ 1968/3/20.

([3]) الداودي، غالب، شرح قانون العمل، ص84.

1- صهر المعادن.
2- صناعة المواد المتفجرة والمفرقعات.
3- لحام المعادن.

وسنعرض قرار الوزير بهذه الصناعات في ملحق الدراسة[2].

كما أن وزير العمل من خلال نص المادة (3) من قرار وزير العمل تحدث عن المرأة الحامل والمرضعة حيث لا يجوز لها العمل في بعض الأعمال ومنها:

1- الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية والنووية.
2- أي عمل يستدعي التعرض للأبخرة أو الأدخنة.
3- الأعمال التي يصحبها التعرض للمواد الماسخة للأجنة (تراتوجينية).
4- الأعمال التي تستلزم التعرض للأنيلين في الصباغة وثاني كبيرتيد الكربون.

وغيرها من الأعمال المشار إليها في ملحق الدراسة رقم (2)

وإذا كان المشرع قد أعطى الحق للوزير بتحديد الأعمال التي يمنع للمرأة ممارستها، فإنه يجوز إباحة بعض الأعمال نظراً لطبيعتها الخاصة، كالعمل في المستشفيات كالطبيبة والممرضة وغيرها.

القيد الثاني: خاص بأوقات تشغيل النساء والحالات المستثناة منها:

قانون العمل الأردني لم يحدد قاعدة قطعية للأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وإنما قرر الإحالة لقرار الوزير بعد استطلاع الجهات الرسمية، حيث جاء في نص المادة (4) من قرار وزير العمل عدم جواز تشغيل النساء من الساعة الثامنة مساء وحتى السادسة صباحاً؛ لما لذلك من تأثير على المرأة من الناحية الجسدية والصحية والأخلاقية.

أما في القانون المصري فقد استثنى المشرع المصري من نطاق الحظر العمل الليلي عدة حالات وهي [(1)]:

([1]) قرار صادر عن وزير العمل خاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها صادر بمقتضى أحكام (المادة 69 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996) لسنة 2010.

([2]) ملحق رقم (2).



1- العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، وهو ما قرره نص المادة (2/82) من قانون العمل المصري.

2- حالة الضرورة غير العادية أو الظروف الاستثنائية (المواد 80-84) من قانون العمل المصري.

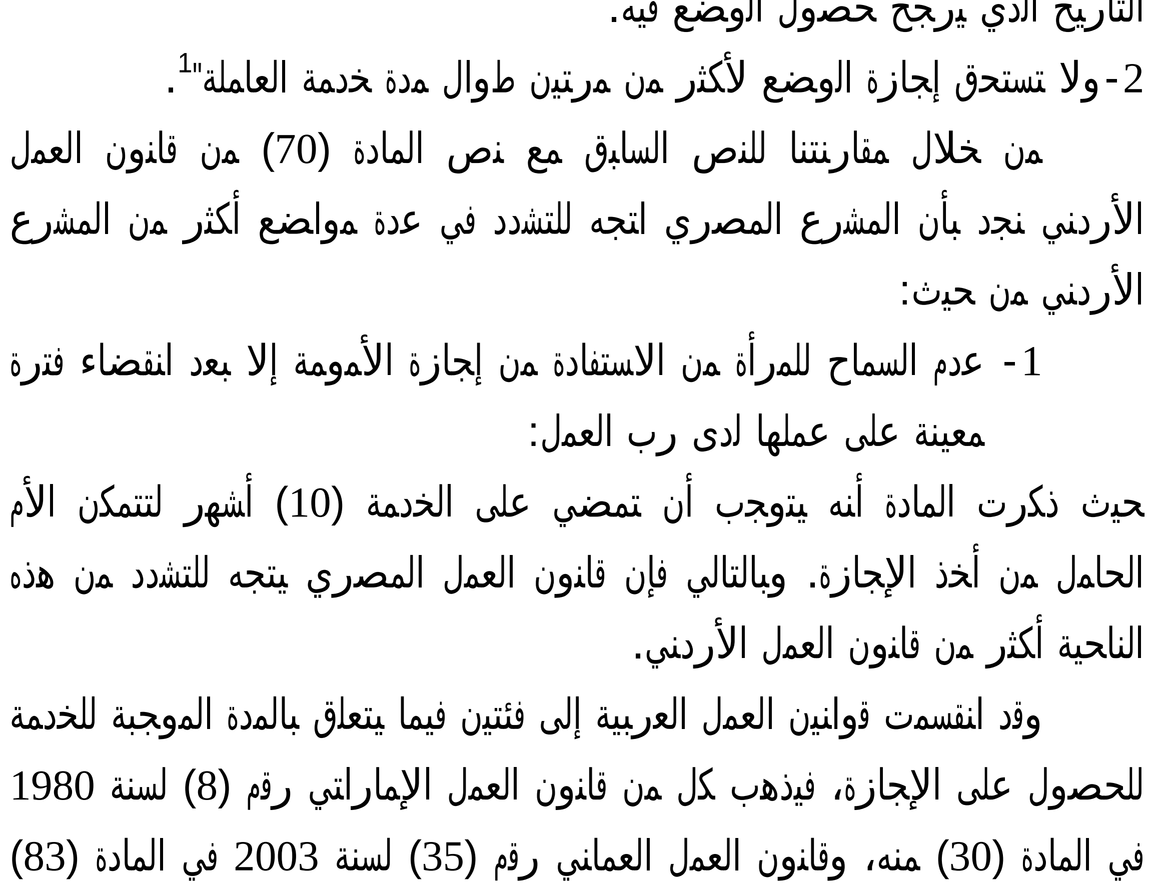
أما بالنسبة للمرأة الحامل، فإن المشرع الأردني لم يتخلف عن توفير قدر من الحماية لها، فهي في مثل هذه الحالة تتطلب حالات ومراعاة خاصة تبعاً لوضعها، فقد أقر المشرع لها عدة حقوق، مثل حقها في إجازة الأمومة، وإجازة الوضع، وإعطاء المرأة العاملة ساعة يومياً لإرضاع طفلها، وذلك ما نصت عليه المادة (70) من قانون العمل الأردني، بقولها:"للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة (أمومة)، بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها (10) أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن (6) أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة"[2].

وكما في نص المادة (71) من قانون العمل، والتي نصت على ضرورة إعطاء فترات رضاعة بقولها:"للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

حيث تقرر مبدأ حق المرأة العاملة في إجازة الوضع دون تقييد استعمالها لحقها في الإجازة بأي قيد في القانون الأردني، وهو ما يمتاز به قانون العمل الأردني على بعض قوانين العمل المقارنة، كقانون العمل المصري، الذي نصت المادة (91) منه على ما يلي:"1- للعاملة التي أمضت 10 أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها 90 يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل

([1]) عبد الحليم، عبد التواب، (2007م)، أحكام العمل الليلي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص129 وما بعدها.

([2]) الداودي،غالب، شرح قانون العمل، ص85.



تشمل المدة التي تسبق الوضع والمدة التي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

2-ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة"[1].

من خلال مقارنتنا للنص السابق مع نص المادة (70) من قانون العمل الأردني نجد بأن المشرع المصري اتجه للتشدد في عدة مواضع أكثر من المشرع الأردني من حيث:

1- عدم السماح للمرأة من الاستفادة من إجازة الأمومة إلا بعد انقضاء فترة معينة على عملها لدى رب العمل:

حيث ذكرت المادة أنه يتوجب أن تمضي على الخدمة (10) أشهر لتتمكن الأم الحامل من أخذ الإجازة. وبالتالي فإن قانون العمل المصري يتجه للتشدد من هذه الناحية أكثر من قانون العمل الأردني.

وقد انقسمت قوانين العمل العربية إلى فئتين فيما يتعلق بالمدة الموجبة للخدمة للحصول على الإجازة، فيذهب كل من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في المادة (30) منه، وقانون العمل العماني رقم (35) لسنة 2003 في المادة (83) منه، واللذان يشترطان خدمة المرأة العاملة لمدة سنة لاستفادتها من إجازة الوضع، وفي مقابل ذلك، تذهب قوانين المغرب والكويت والبحرين وسوريا والعراق إلى ما ذهب به قانون العمل الأردني من عدم اشتراط مدة خدمة معينة لاستفادة المرأة العاملة من إجازة الوضع، وهو ذات مذهب اتفاقيات العمل الدولية[2].

2- قيد يتعلق بعدد مرات الاستفادة:

فقد قيد القانون المصري عدد مرات الاستفادة بمرتين فقط، ولا يجوز لها أن تأخذ إجازة الوضع أكثر من ذلك، على خلاف القانون الأردني الذي لم يقيد ولم يحدد عدد مرات الاستفادة، وبالتالي يحق للمرأة العاملة الحامل أخذ إجازة وضع بعدد مرات الحمل دون قيد أو شرط، بالإضافة إلى أن إجازة الوضع في القانون

([1]) منصور،محمد منصور، قانون العمل، ص362.

([2]) إسماعيل، محمد احمد، المرأة العاملة، ص38.

الأردني هي إجازة مدفوعة الأجر؛ أي تتقاضى خلالها أجراً كما لو أنها على رأس عملها.

ومن حماية المشرع للمرأة العاملة، أن اعتبار فصل صاحب العمل للمرأة وهي في فترة إجازة الوضع فصلاً تعسفياً يحق لها المطالبة بحقوقها كاملة وذلك سنداً لنص المادة (27/أ) من قانون العمل[1].

وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بما يلي:"نصت المادة (27/أ) من قانون العمل الأردني صراحةً على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها، أو خلال إجازة الأمومة، أو توجيه الإشعار بإنهاء الخدمة خلال تلك المدة، وعليه لا يصلح التذرع بأن فصل المدعية لم يكن تعسفياً بمقولة المدعى عليها وجهت إشعاراً بإنهاء خدماتها ذلك أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو نصت عنه لتحقيق مصلحة للعامل أو تقرير حق له هي من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً ويحق للمحكمة إثارته والقضاء به من تلقاء نفسها، وعلى ذلك فإن توجيه الإنذار للمدعية في نهاية شهر أيار 1997 وقبل وضعها مولودها بـ (15) يوماً بإنهاء عملها اعتباراً من نهاية شهر حزيران؛ أي وهي في إجازة الأمومة خلافاً للمادة (27/أ) من قانون العمل الأردني يجعل من فصلها من العمل تعسفياً وتستحق معه التعويض المنصوص عليه بالمادة (25) من قانون العمل الأردني ويكون الحكم لها بالأجر لستة أشهر موافقاً للقانون"[(2)].

([1]) نص المادة (27) من قانون العمل الأردني " مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدماته في أي من الحالات التالية: أ. المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.ب........ "

([2]) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية، رقم 1998/2298، (هيئة خماسية)، بتاريخ 1999/3/31، المنشور على صفحة 1856 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ1999/1/1.

وفي حكم آخر لها قالت"لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل او توجيه إشعار إليه لإنهاء خدماته في حالات محددة أوردتها في البنود (1و2و3) من المادة (27) من قانون العمل"[1].

إذن ومن خلال الحكمين السابقين، نستطيع أن نستدل على أن القاعدة التي تضمنها نص المادة (27/أ) من قانون العمل الأردني تعتبر من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويجوز للمحكمة إثارتها وترتيب آثارها عليها من تلقاء نفسها وفي اي مرحلة من مراحل الدعوى.

وكما أن محكمة التمييز الأردنية أكدت أيضاً على حق المرأة العاملة بإجازات أخرى كالإجازة المقررة للتفرغ لتربية الأطفال، والإجازة المرتبطة بانتقال عمل الزوج، وكلها تسري عليها نفس الأحكام، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء الخدمات خلالها حرصاً من المشرع على حقوق المرأة العاملة.

وهنا يثار التساؤل التالي: ماذا لو خالف صاحب العمل هذه التعليمات بأن جعل المرأة تعمل في المهن والأوقات المستثناة؟

جاء نص المادة (77) من قانون العمل لينص على الجزاء المترتب على مخالفة أحكام تشغيل النساء بقولها إذا خالف رب العمل أو مدير المؤسسة التي يديرها نيابة عن صاحب العمل أحد القيود المتعلقة بتشغيل النساء، سواء القيود الواردة بهذا القانون، أو بأي نظام أو قرار صادر بمقتضاه، فإنه يعاقب بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن (100) دينار، ولا تزيد عن (500) دينار. وتضاعف العقوبة في حالة التكرار، ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة[2].

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق)، رقم 1158/ 2004، (هيئة عامة)، بتاريخ 2005/1/13، منشورات مركز عدالة.

([2]) نص المادة (77) من قانون العمل " أ. يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة ارتكابه أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية ".

بالإضافة إلى الجزاء السابق فإنه وبمقتضى نص المادة (4/ب) من قانون العمل يعتبر باطلاً الشرط المخالف مع بقاء العقد صحيحاً حيث أن القانون منح العامل حقوقاً وأي مخالفة لهذه الحقوق تعتبر باطله[1].

3.1.3 القيود الخاصة باللياقة والصحة للعامل

نظمت هذا النوع من القيود المادة (83) من قانون العمل الأردني، حيث نصت على أنه:"للوزير بعد استطلاع رأي الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل، وتنشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية".

وهكذا، أعطى المشرع هذه الصلاحية الجوازية للوزير بعد استطلاع رأي الجهة المعنية، وأن يحدد أعمالاً قبل العمل بها التأكد من لياقة العامل الصحية للقيام بهذا العمل، وهذا مع كون طالب العمل راشداً مما يشكل قيداً صحياً على حريته في العمل، ولكن تبرره اعتبارات المحافظة على سلامة العامل صحياً وجسمانياً؛ لأنه من يقوم بعمل مرهق له مهما كانت بنيته الجسدية أو الصحية سوف يتضرر من هذا العمل، وقد يؤدي به ذلك إلى المرض أو الموت، وأوجب المشرع على وزير العمل إصدار تعليمات لهذه الغاية، تتضمن تحديد هذه الأعمال وإجراءات الفحص الطبي، وكان من الواجب تحديد الجهة الطبية التي تتولى فحص طالب العمل لتحديد هذه اللياقة، وأنه كان الأولى بالمشرع تحديد هذه الجهة في القانون، لاسيما وأن المشرع الأردني عرف المرجع الطبي في المادة (2) من قانون العمل بأنه:"الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير"، ولذلك كان من الأجدر حصر صلاحية المرجع الطبي[(2)].

([1]) نص المادة (4/ب) من قانون العمل " يعتبر باطلاً كل شرط في العقد أو اتفاق سواء ابرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من حقوقه التي يمنحه إياها القانون ".

([2]) أبو شنب، احمد عبدالكريم، شرح قانون العمل، ص131.

وبذلك أرى بأن المشرع قد حصر هذه القيود من خلال أمرين[1]:

1- تحديد الأعمال التي يتطلب التشغيل فيها أن يكون العامل متمتعاً باللياقة الصحية اللازمة للعمل.

2- توقيع الفحص الطبي على العامل قبل البدء في هذه الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص.

وهذا أيضاً ما قرره المشرع المصري بشأن الرعاية الصحية للعامل حيث جاء في المادة (216) من قانون العمل المصري انه" مع عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بأجراء ما يلي:

أ. الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه.

ب. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي،ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص"

وبذلك نجد بأن المشرع المصري أعطى صلاحية تحديد الأعمال والمستويات الصحية لوزير العمل [2].

2.3 القيود الواردة على حرية صاحب العامل بالتعاقد

فرض المشرع العديد من القيود على حرية العامل بالتعاقد- كما أوضحنا سابقاً- إلا أنه لم يتخلف عن فرض قيود على حرية صاحب العمل أيضا، وبالتالي فإن حرية صاحب العمل هي ليست حرية مطلقة، وبالتالي فإنني سأقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، أخصص المطلب الأول للحديث في القيود والقواعد القانونية الخاصة بحماية ذوي الاحتياجات الخاصة، وأخصص المطلب الثاني في القيود المتعلقة بتشغيل العمال العاجزين والمصابين بسبب العمل، وأخصص المطلب الثالث

([1]) رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص229.

([2]) منصور،محمد حسين، قانون العمل، ص374.

في القيود الواردة على إرادة صاحب العمل في إعادة العامل الذي علق أو أُنهي عقده.

1.2.3 القيود والقواعد القانونية الخاصة بالأشخاص المعوقين

بدايةً وقبل الوقوف على القيود والقواعد القانونية التي أوردها المشرع الأردني لحماية العمالة المعوقة يجدر بنا معرفة من هم الأشخاص ذوو الإعاقة، لذلك فقد عرفت المادة (2) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين" الشخص المعوق" بأنه" كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعليم والتأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين"[1].

وتبعاً للاتفاقيات العربية بشأن تشغيل المعوقين يعرف المعوق بأنه" الشخص الذي يعاني نقصاً في بعض قدراته الجسدية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أو لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الاستمرار به أو الترقي فيه، وكذلك اضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من اجل دمجه في المجتمع"[2].

كما أن اتفاقية العمل المنعقدة بشأن التأهيل المهني والعمالة الخاصة بالمعوقين قالت بأن تعبير"الشخص المعوق" هو" أي فرد انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة قصور بدني او عقلي معترف به قانوناً"[3].

([1]) قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007، المنشور على عدد الجريدة الرسمية رقم 4823 بتاريخ 2007/5/1.

([2])نص المادة (1) من الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم 17 لسنة 1993، في مؤتمر العمل العربي الدورة العشرين في نيسان/1993.

([3]) نص المادة (1/1) من الاتفاقية المنعقدة بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم 159لسنة 1983، والمصادق عليها سنة 2003.

وبنظرنا إلى التعاريف السابقة نجد بأن الشخص المعوق هو شخص غير قادر على أداء مهامه وحياته الطبيعية على أكمل وجه بالمقارنة مع أقرانه الغير معوقين، ولدى نظرنا إلى نص المادة (5) من الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين نجد أنها أوردت تصنيفاً للمعوقين حسب سبب الإعاقة كالآتي:

أ. المعوقون جسدياً: وهم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة في حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة.

ب. المعوقون حسياً: وهم الأشخاص الذين نقصت قدرتهم الحسية لوظيفة عضو أو أكثر لديهم.

ج. المعوقون ذهنياً: وهم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم الذهنية يؤثر على عمليات الإدراك أو الربط أو الاستنتاج لديهم.

والاعتقاد السائد قديماً أن الإعاقة تقابل عدم القدرة مطلقاً على التكيف مع المجتمع وعلى العمل فيه، مما يعني بقاء المعوق عالة على المجتمع دون ان يكون له أي نفع أو فائدة، إلا إن الدراسات الحديثة أثبتت إن الإنسان المعوق يستطيع أن يقوم بكثير من الأعمال بكفاءة وقدرة قد تتجاوز الأناس العادين [1].

ولذلك فقد قامت العديد من تشريعات الدول بالاهتمام بالشخص المعوق وبتأهيله وتعليمه وتدريبه وأكدت على ضرورة الاهتمام بالشخص المعوق، كالتشريع الإماراتي في المادة (16) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي، والقانون المصري في المادة (9) من قانون العمل المصري وقانون الاستخدام الأمريكي أيضاً.

أما في الأردن فقد وفر المشرع حماية خاصة للشخص المعوق ووفر له جميع الضمانات لكي يكون منتجاً وليس عالة على المجتمع، حيث انه وفر حماية لحق المعوق في التأهيل والتشغيل وهذه الحماية لم تكن متوفرة في قانون العمل الملغي وإنما أوجدها المشرع لغايات دمج المعوق في المجتمع كفرد عامل بدلاً من بقائه عالة على المجتمع [2].

([1]) منصور،محمد حسين، قانون العمل،ص203.

([2]) أبو شنب،احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، ص140.

حيث كان المشرع الأردني في قانون العمل الملغي يفرض للشخص المعوق حماية من خلال نص المادة (13) من قانون العمل[1]، إلا انه فيما بعد قام بالإحالة إلى قانون حقوق الأشخاص المعوقين، حيث جاء في نص المادة (13) من قانون العمل الحالي أن" على صاحب العمل أن يشغل من العمال المعوقين النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وان يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون واجر كل منهم".

وعليه فإنه بالرجوع إلى نص المادة (3/4) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين نجد أنها توضح مدى الحماية التي وفرها المشرع للعمال المعوقين بقوله:" التدريب المهني والعمل:

1. التدريب المهني المناسب للأشخاص المعوقين وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل بما في ذلك تدريب المدربين العاملين في هذا المجال وتأهيلهم.
2. حصول الأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية.
3. إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (25) عاملاً ولا يزيد عن (50) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (50)عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (4%) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.
4. التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل."

([1]) نص المادة (13) من قانون العمل الملغي "على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً بواسطة برامج وتدريبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي تم اعتمدتها الوزارة او أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن تستخدم من أولئك العمال عدد لا يقل عن 2% من مجموعة عماله وان يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً واجر كل منهم ".

ولذلك من خلال النظر للنص السابق نجد بأنه هناك شروط يجب توافرها لانطباق النص، كاشتراط أن تكون طبيعة العمل في المنشأة تسمح بتشغيل المعوق فلو كانت تتطلب جهداً عضلياً لا يستطيعه المعوق فلا يتصور تشغيل المعوق به، كالعمل في تفريغ شحنات النقل البري والبحري مثلاً.

وأيضاً يشترط توافر العدد المقرر من العمال لكي تلتزم المؤسسة باستخدام عامل أو نسبة من العمال المعوقين، وهذه النسبة وردت في نص المادة (3/4) على وجهين، حيث انه إذا كانت المؤسسة تستخدم عدد عمال لا يقل عن (25) ولا يزيد عن (50) عامل فهنا تلتزم بأن تقوم بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين، أما إذا زاد عدد العمال في المنشأة أو المؤسسة عن (50) عاملاً فهنا ألزم المشرع المؤسسة أن تقوم بتشغيل ما لا تقل نسبته عن (4%) من العمال المعوقين.

ونشير في هذا المقام أن تشغيل المعوقين لم يعد مقصوراً على مؤسسات القطاع العام كالسابق وإنما ألزم المشرع مؤسسات القطاع العام والخاص على حد سواء بتشغيل النسب المقررة من المعوقين حيث جاء في نص المادة (3/4) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين" عبارة (إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين.......).

أما بالنسبة للقانون المصري في هذا السياق نشير بأنه تقدم على المشرع الأردني بأن رفع نسبة تشغيل المعوقين حيث تبلغ (5%) من عدد العاملين في المنشأة إذا كانت تستخدم(50) عاملاً.

ولكن في بعض الأحيان قد تكون النسبة غير عادلة حيث أن المنشأة قد تستخدم أكثر من(50) عاملاً بكثير وبالتالي فإن نسبة (4%) لعدد العمال في المنشأة قد يكون قليل نوعاً ما ولذلك يمكن للمشرع أن يقوم بتحديد نسبة أخرى في حال أن كان العدد يزيد عن (50) عاملاً كأن يلزم بتشغيل عاملاً إضافياً عن كل (25) عاملاً يزيد

عددهم عن ال(50) عاملاً الواردين في النص، ويمكن لذلك أن يشكل حلاً أفضل لتشغيل المعوقين [1].

ومن ناحية فعلية فإنه وفي إحصائية حديثة في الاستراتيجية الوطنية لحقوق المعوقين التي أمر جلالة الملك بأعدادها بلغت نسبة تشغيل المعوقين 40% في سنة 2014[2]، وفعلياً فإنه بعد مرور 5 سنوات على إلزام المؤسسات والمنشآت بتشغيل النسب المقررة في القانون من المعاقين وما زالت النسبة 40% فإنه يوضح عدم الاستجابة التامة من أصحاب المؤسسات والمنشآت للنسب المحددة في نصوص القانون مما يحتاج رقابة أكثر حفاظاً على حقوق الأشخاص المعوقين.

وبالعودة إلى الفقرة (4) من نص المادة(4) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين نجد أنها وردت عبارة" التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل" ويقصد بالتجهيزات المعقولة التي يجب على رب العمل تأمينها للعامل المعاق هي تلك التجهيزات التي تمكن العامل المعوق من ممارسة عمله، ومن أمثلتها تهيئة مكان العمل لوصول المعوقين إليه، كتجهيز المداخل الخاصة للمعاقين والتي تسمح لعربات المقعدين بالوصول إلى مكان العمل، وكذلك تجهيز حواسيب خاصة لتمكين المكفوفين من ممارسة عملهم عليها [3].

ولغايات ضمان انصياع أرباب العمل لواجب تشغيل المعوقين، فقد فرضت المادة (12) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين جزاء على من يخالف أحكام تشغيل المعوقين تضمن ما يلي:" أ. يترتب على كل مؤسسة في القطاع الخاص ثبت امتناعها عن تنفيذ أحكام البند (3) من الفقرة (ج) من المادة (4) من هذا القانون، دفع غرامة مالية لا يقل مقدارها عن ضعف الأجرة الشهرية للحد الأدنى لعدد

([1]) عن شامان المجالي وكريستين فضوله،(2008م) حقوق الأشخاص المعوقين في المملكة الأردنية الهاشمية، بحسب المنظومة التشريعية الوطنية والمعايير الدولية، المركز الوطني لحقوق الإنسان، ص23.

([2]) عن موقع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين:www.hcd.gov.jo.

([3]) أبو شنب،احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، ص141.

الأشخاص المعوقين المترتب عليها تشغيلهم خلال السنة، وفي حال تكرار المخالفة تضاعف الغرامة.

ب. تؤول الغرامات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إلى المجلس"

وأما في القانون المصري فقد جاء موفقاً أكثر حيث فرض جزاء جنائي بحيث اوجب غرامة لا تتجاوز 100 جنية والحبس مدة لا تتجاوز الشهر و بإحدى العقوبتين، بالإضافة للجزاء المدني المتمثل بالتعويض عن الرفض غير المبرر لتوظيف العامل ومنح المعوق الحق في أن يقتضي مبلغ تعويضه بوسيلة الحجز الإداري الممنوح كوسيلة للسلطة العامة لاقتضاء حقوقها [1].

وكم أتمنى من مشرعنا الأردني من أن يأخذ بما اخذ به المشرع المصري وفرض جزاءاً أكثر ردعاً لأصحاب المنشئات والمؤسسات الممتنعة عن توظيف المعاقين دون مبرر مشروع ومعقول ذلك لحماية هذه الفئة المستضعفة من العمال.

2.2.3 القيد المتعلق بتشغيل العمال العاجزين والمصابين بسبب العمل

عرف قانون الضمان الاجتماعي إصابة العمل من خلال نص المادة (2) منه على أنها" الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا المرجع بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون ذلك بالشكل المعتاد أو أن يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه"[2].

وكما أكدت محكمة التمييز الأردنية بقولها" ارسى قرار الهيئة العامة رقم (2007/349) الصادر بتاريخ 2007/5/8 ورجوعاً عن أي اجتهاد سابق مبدأ قانونياً حول رجوع العامل على صاحب العمل إذا كان العامل مشمولاً بالضمان

([1]) منصور، محمد حسين، قانون العمل، ص204،205.

([2]) قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014، المنشور على عدد الجريدة الرسمية رقم 5267، ص493، بتاريخ 2014/1/29.

الاجتماعي وتوصلت إلى أن تعريف إصابة العمل في قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وقانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 قد عرف الإصابة بأنها تلك التي تحدث للعامل أثناء تأدية العامل للعمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته فيه [1].

فمن خلال ذلك يمكننا التعرف على معيار التمييز بين إصابات العمل وغيرها من الإصابات بعدة أمور، هي:

1- إصابة العمل هي عبارة عن إصابة العامل نتيجة حادث أثناء العمل أو بسببه.

2- يعد من إصابات العمل الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء ذهابه للعمل والعودة منه.

3- إصابة العمل هي إصابة تقع للعامل الذي ما زال على رأس عمله. أما ما يصيب العامل من إصابات نتيجة العمل، ولكن بعد الانتهاء من العمل وبعد انتهاء خدماته تأخذ منحى آخر تعرف(بأمراض المهنة[2]).

وقد نظم المشرع حالة إصابة العامل بإصابة عمل من خلال نص المادة (14) من قانون العمل بقوله" إذا أصيب عامل بإصابة عمل نتج عنها عجز جزئي دائم لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي يقوم به، وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحتسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل إصابته"[3].

---

(1) قرار محكمة تمييز حقوق رقم 1841 لسنة 2007، بتاريخ 2007/12/16، منشورات قسطاس.

(2) ورد تعريف لإمراض المهنة من خلال قرارات قديمة لمحكمة التميز بانه ""المرض الذي يتكون تدريجياً في جسد العامل نتيجة اشتغاله بمهنة معينة".

(3) ملاحظة: هذا الحكم لم يكن موجوداً من خلال نصوص قانون العمل القديم وبالتالي يعد ميزة جديدة فرضها المشرع لحماية العامل المصاب بسبب العمل وحماية لحقوقه في القانون الجديد.

وعليه، فإن مفاد النص السابق، أن المشرع أورد قيداً بإلزام صاحب العمل بتشغيل العمال الذين أصيبوا أثناء تأدية العمل ضمن شروط محددة وهي:[1]

الشرط الأول: إلزام صاحب العمل بتشغيل العمال الذين أصيبوا أثناء تأدية العمل.

الشرط الثاني: أن يكون العمل الجديد الذي يعمل فيه العامل المصاب متناسباً مع حالته الصحية، شريطة أن يوجد لديه مثل هذا العمل، وأن يكون العمل في مقابل أجر جديد.

الشرط الثالث: أن تحسب حقوق العامل المصاب المالية عن المدة السابقة على إصابته على أساس أجره الأخير قبل إصابته وليس على أساس الأجر الجديد الذي يكون غالباً أقل بكثير من الأجر القديم السابق على تاريخ الإصابة.

وبذلك يكون المشرع قد فرض ضمانة جديدة لحماية هذه الفئة من العمال ذات الظروف الخاصة، وهذه الحماية هي إلزام رب العمل بعدم الاستغناء عن هؤلاء العمال الذي يترتب عليه التخفيف من عدد العاطلين عن العمل، وبذلك يؤدي إلى توفير المشقة على العامل للبحث عن عمل جديد.

وللوقوف على تنفيذ هذا القيد واعتباره لزاماً على عاتق رب العمل، يشترط ما يلي:

1- أن يترتب على الإصابة عجز جزئي دائم يؤثر على أداء العامل للعمل المتفق عليه، وبالتالي إذا كان العجز مؤقت فإن رب العمل غير ملزم بهذا القيد.
2- أن يكون العجز الجزئي الدائم لا يمنع العامل من القيام بالعمل الجديد. فإذا ترتب على العجز الجزئي الدائم منع العامل من العمل الجديد، فإن رب العمل لا يعد مخلاً بالتزاماته.

وعليه، فإن صاحب العمل ملزم بالقيام بتشغيل العامل المصاب في حال توفر جميع الشروط الواجبة لذلك.

وفي القانون المصري، فقد أورد المشرع مثل هذا الحكم ونص صراحةً على ضرورة قيام رب العمل بإعادة العامل المصاب إلى العمل من خلال نص المادة

([1]) رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص234.

(15) من قانون تأهيل العاجزين رقم (39) لسنة 1975، واعترف المشرع الليبي أيضاً بهذا الحكم[1]، وأخذ بنفس المنحى الذي أخذ به المشرعين الأردني والمصري ونص صراحةً على ذلك.

3.2.3 القيود الواردة على إرادة صاحب العمل في إعادة العامل الذي عُلقَ أو أُنهي عقده

أعطى المشرع رب العمل الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة، وأجاز له حق تعليق العقد إذا اقتضت الظروف ذلك، سواء أكانت الظروف الاقتصادية خاصة برب العمل، أم كانت ظروف فنية خاصة بنوع العمل.

وتلك الظروف التي يمكن أن تطرأ على المؤسسة أو المنشأة قد تكون على نوعين: القوة القاهرة الخارجة عن إرادة صاحب العمل ولا يد له فيها، فيصبح معها الاستمرار بالعمل في ذلك الوقت مستحيلاً أو مرهقاً، أو قد تكون تلك الظروف عبارة عن ظروف عادية، كتبديل نظام الإنتاج مثلاً.

أما بالنسبة للظروف الناتجة عن القوة القاهرة، فإننا ذكرنا بأن هذه الظروف قد تجعل الاستمرار مستحيلاً ، وذلك يعني انقضاء عقد العمل بشكل كلي؛ لأن الاستحالة في الاستمرار في العمل في كل وقت وليست محددة بمدة أو فترة محددة. أما إذا كانت مرهقة، فإن ذلك يعني وقف الاستمرار بالعمل في ظل تلك الفترة لحين عودة الظروف إلى طبيعتها، فتكون محددة بمدة ووقت محدد.

والذي يهمنا هنا، هو الظرف الاقتصادي العادي المرهق لاستمرار العمل بحيث ليس هناك استحالة لاستمرار العمل، وبالتالي فهو بإرادة صاحب العمل وليس خارجاً عن إرادته.

وعليه نجد أن المشرع الأردني قد منح صاحب العمل الحق في وقف بعض عقود العمل الفردية لأسباب اقتصادية أو فنية بشروط محددة، كإجراء يقدم عليه صاحب العمل يعد أخف ضرراً من إنهاء العقد[2].

([1]) دغمان، محمد رياض، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، ص299.

([2]) المغربي، جعفر، (2004م)، حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني، مجلة مؤتة للبحوث الدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، الكرك، ص11.

وقد نصت المادة (31) من قانون العمل على أنه:"أ- إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محددة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها فعليه تبليغ خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص".

وعند التمعن في النص السابق، نجد بأن المشرع قد وضع ضوابط محددة لهذا الوقف، وهي:

1- قصر المشرع الوقف على عقود العمل الفردية غير محددة المدة، وبالنسبة للعقود محددة المدة، فلا يمكن لصاحب العمل وقفها لأسباب اقتصادية أو فنية، وبذلك نستنتج بأن هذا الوقف يعود لإرادة صاحب العمل، فلو كان الوقف لسبب قوة قاهرة خارج إرادة صاحب العمل، فإنه لا يملك عندها الاختيار بين العقود المحددة وغير المحددة[1].

2- أوجب المشرع على صاحب العمل إشعار الوزارة بالإجراءات التي اتخذها، وهذا الإشعار قد يكون سابقاً على تلك الإجراءات بهدف فرض الرقابة.

3- وفي الفقرة (ب) من نص المادة (31)، قالت:"يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات العمل وتقديم توصياتها بشأنها للوزير خلال مدة لا تتجاوز 15 يوماً من تاريخ تقديم التبليغ". نلحظ من ذلك حرص المشرع على التحقق من سلامة الإجراءات التي قام بها صاحب العمل.

4- إذا كانت الإجراءات غير سليمة يوصي الوزير بإعادة العمال إلى مواقعهم.

وهذا ما استقر عليه القضاء الأردني من خلال حكم لمحكمة التمييز الأردنية بقولها" يستفاد من أحكام المادة (31) من قانون العمل أن المشرع أجاز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة إذا كان يمر بظروف اقتصادية سيئة أو وجود ظروف فنية توجب تقليص حجم العمل أو استبدال

([1]) المغربي، حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني، ص12.

نظام الإنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل شريطة أن يقوم صاحب العمل بتبليغ وزير العمل بذلك للحصول على موافقته،....."[1].

لقد استقر القضاء المصري على إقرار سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، أو تضيق دائرة نشاطها، أو إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً وإنهاء عقود العمل مع بعض أو كل العمال مشروعاً"[(2)].

أما بالنسبة لطريقة الوقف، فإن صاحب العمل ليس مطلق الحرية، وإنما قيده المشرع بأن يقوم بإشعار الوزارة بهذا الإغلاق أو الوقف، وأن يبني ذلك على أسباب مشروعة وسليمة، ويشكل الوزير لجنة ثلاثية للتأكد من صحة الأسباب والإجراءات، وأن تقدم توصيتها للوزير خلال مدة لا تتجاوز (15) يوماً، وفي حال إن كانت التوصيات تؤكد بأن إجراء صاحب العمل غير صحيح، فإنه بذلك يوجب على صاحب العمل إعادة جميع العقود الموقوفة للعمل.

وهناك قيد أورده المشرع المصري في هذا الشأن، وهو منع في الواقع، في حال إن كانت المؤسسة تمر في مراحل الوساطة والتحكيم، فإنه يمنع على صاحب العمل اتخاذ مثل هذا الإجراء[(3)].

وبالتالي، فإن من حق صاحب العمل الذي يرغب في وقف عقود العمل بناء على أسباب مشروعة وقف هذه العقود، ولكن كما قلنا سابقاً، فإن هذا الوقف يكون لسبب عادي؛ أي ظروف استثنائية طرأت على صاحب العمل، ورغبة من صاحب العمل بتعديل نظام الإنتاج؛ أي بمعنى أنه لفترة مؤقتة، ونحن نعلم بأنه أوقف العقود ولم يتم فسخها أو إنهاؤها، وبالتالي فإنه من الطبيعي عودة العمال للعمل، وهذا ما سنتطرق له في هذا القيد وهو عودة العمال الذين أوقفت أو علقت عقودهم، وبذلك

([1]) قرار محكمة التمييز (حقوق) رقم 2007/1969 (هيئة عامة)، بتاريخ 2007/12/24، منشورات قسطاس.

([2]) منصور، قانون العمل، ص420.

([3]) منصور، قانون العمل، ص421.

فإن المشرع قد قيد صاحب العمل بقيد وهو ضرورة إعادة العمال الذين أنهيت عقودهم أو علقت لظروف تتطلبها طبيعة العمل.

ويشترط المشرع الأردني لاعتبار هذا القيد لزاماً على عاتق رب العمل عدة شروط، هي[(1)]:

1- أن تعود المؤسسة إلى مباشرة عملها الطبيعي الذي كانت تباشره قبل صدور قرار الإنهاء؛ أي أن يعود العمل في المؤسسة إلى طبيعته. ومن ثم إذا لم يعد العمل إلى طبيعته، فإن رب العمل ليس ملزماً بتنفيذ هذا القيد، وبالتالي لا يعد مخلاً بالتزاماته سندا لنص المادة (31/ه) من قانون العمل وهذا ما أكدته محكمة التمييز في قرار لها بقولها" -على صاحب العمل وعند إنهاء خدمات العامل بسبب تقليص الإنتاج أو التوقف عن العمل أن يقدم طلب للوزير بذلك وعليه فإن عدم التقيد بذلك الإجراء يكون إنهاء خدمات العامل فصلاً تعسفياً وذلك وفقاً لأحكام المادة (31) من قانون العمل"[2].

2- إمكان استخدام هؤلاء العمال الذين انقضت عقودهم، وبالتالي يجوز لرب العمل رفض عودتهم بدعوى عدم إمكان استخدامهم، بينما العمال الذين لم تنته عقودهم بل معلقة على عودة العمل إلى طبيعته، فإن رب العمل لا يستطيع رفض عودتهم إلى العمل بدعوى عدم إمكان استخدامهم لديه؛ لأن عقودهم لم تنته بعد، وبالتالي فإنه ما زال التزامه اتجاههم قائماً ببقاء الظروف التي اقتضت هذا التعليق، ولا تكون محددة بمدة معينة وهذا ما أكدته محكمة التميز في قرار لها بقولها" .1يستفاد من نص المادة 31 من قانون العمل الساري المفعول بتاريخ فصل المدعي في 2003/9/30 قبل تعديله بالقانون رقم 11 لسنة 2004الساري في 2004/5/16. ان المشرع في هذه المادة أجاز لصاحب العمل إنهاء العقود غير محددة المدة في حال قيام ظروف اقتصادية تستدعي هذا الإنهاء واشترط المشرع على رب العمل

([1]) رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص236.

([2]) قرار محكمة تمييز حقوق رقم 176 لسنة 2011، بتاريخ 2011/6/30، منشورات قسطاس.

أن يقوم بإشعار وزارة العمل. وأجاز المشرع لوزير العمل أن يشكل لجنة لهذه الغاية للتحقق من سلامة الإجراءات. وحيث أن الشركة المميزة قامت بإشعار وزارة العمل وأن وزير العمل قام بتشكيل لجنة لهذه الغاية وأن اللجنة وبالتنسيق مع المميزة قامت بتسمية العمال الواجب إنهاء خدماتهم وليس من ضمنهم المدعي"[1].

3- أن تتم العودة خلال سنة من تاريخ تركهم العمل لدى رب العمل.

يلاحظ أن هذا الشرط يسري على العمال الذين أنهيت عقودهم، وبالتالي لا يسري على العمال المعلقة عقودهم؛ لأن عقودهم ما زالت باقية.

وعليه، فإنه لا يجوز للعامل العودة إلى العمل إذا مضى على تركه له أكثر من سنة اعتباراً من تاريخ الترك، وبالتالي لا يعد رب العمل مخلاً في حالة عدم تنفيذه لهذا الالتزام.

وتقديرنا لتحديد المشرع الأردني للمدة التي يلتزم فيها رب العمل بإعادة العامل إلى العمل، أرى أن المشرع الأردني قد أحسن صنعاً؛ وذلك لأنه يتفق مع المنطق، حيث لا يمكن إلزام رب العمل لمدة غير محدودة.

4- إبداء هؤلاء العمال رغبتهم في العودة إلى العمل خلال المدة المحددة.

ويشترط لإلزام رب العمل بالإضافة إلى هذه الشروط، ان يبدي العمال الذين أنهيت عقودهم رغبتهم في العودة إلى العمل خلال المدة المحددة، ومتى ثبتت الرغبة في العودة أصبح صاحب العمل ملزماً بتنفيذ التزامه[2].

ومثل هذا الشرط لم ينص عليه المشرع الأردني صراحةً؛ لأنه من الشروط البديهية.

وفي حال توافر جميع هذه الشروط، أصبح رب العمل ملزماً بهذا القيد؛ أي بإعادة العامل الذي أُنهي عقده أو علق. أما إذا رفض رب العمل إعادة العامل بالرغم من توافر الشروط، فإنه يمكن اعتباره من قبيل الفصل التعسفي، وبالتالي

([1]) قرار محكمة التميز حقوق رقم 3910 لسنة 2006، بتاريخ 2007/4/30، منشورات قسطاس.

([2]) رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص237.

يرتب أثار الفصل التعسفي ويمكن للعامل أن يقيم دعوى أمام محاكم الصلح للمطالبة بحقوقه العمالية وهذا ما أكدته محكمة التميز في العديد من قراراتها بقولها" يستفاد من تدقيق المادة 31 بجميع فقراتها خاصة الفقرة د، إنها أوجبت على صاحب العمل إعادة العمال إلى مواقعهم إذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة المبحوث عنها في الفقرة ب أن ظروف صاحب العمل تحتمل عودتهم وكذلك الفقرة أ من هذه المادة التي لم تشترط على صاحب العمل أن يشعر وزارة العمل مسبقاً قبل إنهاء عقد العمل أو تعليقه، ومما يعزز ذلك أن الفقرة ب من ذات المادة أجازت للوزير تشكيل لجنة من أطراف الإنتاج الثلاث للتحقق من سلامة الإجراءات وذلك بغرض فرض رقابة لاحقة على إجراءات صاحب العمل المنصوص عليها في الفقرة أ وهي إنهاء عقود العمل محدودة المدة أو تعليقها نتيجة توافر ظروف اقتصادية أو فنية تقتضي تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج أو التوقف نهائيا عن العمل.

أعطى المشرع لوزير العمل صلاحية إعادة العمال إلى العمل ولا تكون الإعادة إلى العمل إلا بعد أن يكون إنهاء عقد العمل قد تم وحدث فعلاً، وبالتالي فليس شرطاً أن يتم إبلاغ الوزارة مسبقاً قبل إنهاء عقود العمل إذ يجوز إنهاء هذه العقود ومن ثم إبلاغ الوزارة طالما أن ذلك كله يخضع لرقابة اللجنة المشكلة من أطراف الإنتاج الثلاثة التي يشكلها الوزير لهذه الغاية للتأكد والتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل مع التنويه إلى أن المشرع في المادة 31 قبل التعديل ترك الخيار لوزير العمل في تشكيل هذه اللجنة إذ ما رأى وزير العمل ضرورة لذلك- قرار الهيأة العامة رقم 2407/ 98 تاريخ 15/ 5/ 99 بينها في المادة 31 من قانون العمل بعد التعديل وبمقتضى الفقرة ب من هذه المادة فان الوزير ملزم بتشكيل هذه اللجنة وليست متروكة لرأيه أن شاء شكل هذه اللجنة وان لم يشأ لم يشكلها وعليه وحيث أن محكمة الاستئناف قد نحت منحاً مغايراً في تفسير المادة 31 من قانون العمل فيكون قرارها مستوجباً النقض من هذه الجهة"[1].

([1]) قرار محكمة تمييز حقوق رقم 3787 لسنة 2003، بتاريخ 2004/5/5، منشورات قسطاس.

الخاتمة:

الحمد ￼ رب العالمين، والصلاة والسلام على أفضل الخلق والمرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والتسليم وبعد:

في هذه الدراسة حاولت إن أجمل القيود التي شملها المشرع الأردني في حمايته؛ لعلاقة العمل في عقود العمل الفردية، ومدى حرص المشرع على حماية العملية التعاقدية، وحماية طرفي العلاقة التعاقدية وحريتهما في إبرام عقود العمل الفردية, وكما حاولت جاهداً لبحث هذه الحرية التعاقدية والقيود الواردة عليها في قانون العمل الأردني، وفي بعض التشريعات العربية المقارنة؛ لبيان مواطن القوة والضعف في تنظيم قانون العمل الأردني لعقد العمل الأردني من خلال المقارنة ببعض التشريعات العربية حين يلزم الأمر, وبناءاً على ذلك فإنني خلصت في هذا الدراسة إلى النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

1. لا يبطل عقد عمل العامل الوافد غير الحاصل على تصريح عمل أو المنتهي تصريح عمله؛ وذلك لأن البطلان من النظام العام ولا بطلان إلا بنص ووجود شرط تصريح العمل هو لغاية تنظيمية فقط .
2. حالات العمل الإضافي الوجوبي الواردة في نص المادة 57/ب من قانون العمل لم تضع حداً أعلى لمدة التكليف بالعمل الإضافي وحسناً فعل؛ وذلك لإزالة الخطر أو استكمالاً لاستلام أو نقل البضائع، وأن الضرورة تقدر بقدرها بحيث ينتهي التكليف بالقيام بالمطلوب .
3. عدم وضع قيد على عمل ساعات إضافية اختيارية، وهو أمر منتقد وذلك لأنه يمكن للعامل أن يوافق على ساعات إضافية طويلة طمعاً في الحصول على اجر أكثر لا سيما وأن الأجر عن كل ساعة وهو 125% من الأجر المعتاد مما يرهق العامل ولا يساعد على تخفيف نسبة البطالة في المجتمع إذ يمكن أن نشغل عدداً من العمال في هذه الساعات الإضافية.
4. من خلال الإحصائية الوطنية لحقوق المعوقين نجد بأن نسبة تشغيل المعوقين بلغت 4% في 2014 وفعلياً انه بعد مرور 5 سنوات على إلزام المؤسسات

والمنشئات بتشغيل النسب المقررة في القانون مازالت 40%, مما يوضح عدم الاستجابة التامة من أصحاب المؤسسات والمنشئات للنسب المحددة في نصوص القانون.

5. بالرغم من تقدم قانون العمل الأردني فيما يتعلق بقواعد حماية الفئات الخاصة بقانون العمل وهم الأحداث والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة إلا أنها وبمقارنتها مع قوانين العمل المقارنة نجدها تعاني من مواطن النقص والقصور التي تمت الإشارة إليها في صلب الدراسة.

6. إن مسألة تحديد الأعمال التي تنطوي على خطورة على صحة المرأة العاملة والحدث العامل فيها جانب فني وعملي قد يتغير من وقت لآخر, لذلك فإن ترك الأمر إلى وزير العمل لتحديد أوقات عملهم والأعمال المحظور تشغيلهم فيها فيه مرونة اكبر في التعامل مع هذه المسألة, مما لا يتناسب فيه وضع قاعدة في تشريع عادي, وهذا باعتقادي ميزة للقانون الأردني لتفادي الإجراءات المتعلقة بتعديل هذه النصوص.

التوصيات:

1. ورد في نص المادة 12/أ حالات تشغيل العمال الوافدين، ومنها أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين, واقترح أن يتم التنسيق ما بين وزارة العمل وما بين وزارة التعليم العالي ومؤسسات التدريب المهني لتحديد المهن التي تعاني من نقص في الكفاءات وذلك لغاية سد هذا النقص من الأردنيين دون الحاجة لتشغيل العمال الوافدين وبالتالي سد هذا النقص في الأعمال بالإضافة إلى التقليل من البطالة.

2. ضرورة التوجه لزيادة الرسوم المفروضة على تصريح العامل الوافد والذي يقع على عاتق صاحب العمل أو إجراء تفتيش دوري على مؤسسات العمل, حيث انه بالواقع العملي نجد بأن أصحاب العمل يعزفون عن تشغيل الأردنيين وتفضيل العمال الوافدين وذلك لأنهم يقبلون بأجور اقل وذلك لانهم غير مشمولين بالحد الادنى للأجور.

3. تشديد الجزاء الوارد بنص المادة 12 بشأن تشغيل العمال الوافدين حيث انه في بعض المجالات يوجد كفاءات يمكن لها سد الحاجة في بعض فرص العمل ولكن أصحاب العمل يعزفون عن التشغيل.
4. ضرورة التنسيق ومراقبة الشركات والمؤسسات العامة والخاصة للتأكد من تطبيق نص المادة 4 من قانون حقوق الأشخاص المعوقين حيث لا يوجد تطبيق فعلي لتشغيل النسب المقررة بتشغيل المعوقين.
5. ضرورة الأخذ بما اخذ به المشرع المصري من حيث الجزاء المفروض على عدم تطبيق النسب المقررة بتشغيل المعوقين, حيث يعاقب المشرع المصري على ذلك بغرامة لا تتجاوز 100 جنية والحبس مدة لا تتجاوز الشهر أو بإحدى العقوبتين بالإضافة للجزاء المدني المتمثل بالتعويض عن الرفض غير المبرر لتوظيف العامل ومنح المعوق الحق بأن يتقاضى تعويضه بوسيلة الحجر الإداري الممنوح كوسيلة للسلطة العامة لاقتضاء حقوقها وهذا الجزاء أكثر ردعاً لأصحاب المنشئات والمؤسسات الممتنعة عن تطبيق نص القانون.
6. اقترح تعديل نص المادة المتعلق بالعمل الإضافي الوجوبي والأخذ بما اخذ به المشرع المصري، حيث انه نظم العمل الإضافي من ناحيتين الأولى وهي التمييز بين اجر العمل الإضافي الليلي والأجر النهاري والناحية الأخرى وهي وجوب تعويض العامل عن عمله بيوم راحة خلال الأسبوع التالي تجنباً لاستغلال طاقة العمال وإرهاقهم.
7. الاقتداء بالمشرع المصري بالنسبة لشرط عدم المنافسة حيث انه أورد حالتين يسقط فيهما شرط عدم المنافسة وهما 1- إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل أو رفض تجديده دون مبرر، 2- إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ عقد العمل أو إنهاء العقد ولم يورد المشرع الأردني مثل هذه الشروط.
8. ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتفعيل نص المادة 74 من قانون العمل الخاصة بمنع تشغيل الأحداث بالأعمال الخطيرة والمضرة بالصحة, علماً بأن إحصائيات وزارة العمل تشير إلى أن معظم الأحداث يعملون في الأعمال المضرة بالصحة.

9. ضرورة وجود مفتش للعمل خاص بالأطفال في كل مديريات العمل للحد من ظاهرة عمالة الأطفال.
10. تنظيم حملات إعلامية لتوعية المجتمع بضرورة مكافحة عمل الأطفال والحد من هذه الظاهرة.
11. ضرورة تعديل نص المادة 2 من قانون حقوق الاشخاص المعوقين بحيث يتم تحديد عدد الخمسين عاملاً من مجموع الأفرع التابعة لذات الجهة دون ضرورة أن يكون ذلك العدد للعاملين في ذات الفرع الواحد, كما هو الحال في القانون المصري.

المراجع

ابو السعود، رمضان (1983)، **الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني،** الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت

أبو شنب، احمد عبد الكريم (2010)، **شرح قانون العمل**، ط1، دار الثقافة، عمان

اسماعيل، محمد احمد (2007)، **المرأة العاملة**، دار النهضة، بيروت

حمدان، حسين عبداللطيف (2009)، **قانون العمل**، منشورات الحلبي الحقوقية

الحموري، عصام ماجد (2001م)، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم في المؤتمر العلمي حول حقوق المرأة والطفل في ظل تشريعات الوضعية (16-18 تموز 2001)، جامعة اليرموك

الخطيب، محمد عرفان (2011)،"الحرية التعاقدية في تشريع العمل"، **مجلة الشريعة والقانون**، العدد47.

الداودي، غالب علي(2004)،**شرح قانون العمل وتعديلاته**، ط3، دار وائل للنشر، عمان.

رمضان، سيد محمود (2010)، **الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي**، ط1، دار الثقافة، عمان

السنهوري، عبد الرزاق (1952)، **الوسيط في شرح القانون المدني الجديد-نظرية الالتزامات بوجه عام –مصادر الالتزام**، دار إحياء التراث العربي، لبنان

شنب، محمد لبيب (1983)، **شرح قانون العمل**، ط4، دار النهضة العربية، القاهرة

عبد الحليم، سلامة عبد التواب (2007)، **أحكام العمل الليلي**، دار النهضة العربية، القاهرة

عبد الحليم، سلامة عبد التواب، **حماية الطفولة (دراسة مقارنة في معاير العمل الدولية والعربية وقانون العمل)**، دار النهضة العربية، القاهرة

العتوم، منصور (1999)، **شرح قانون العمل الأردني**، ط2، مطبعة الصفدي، عمان

عفيفي، عفاف علي (2009م)، **بحث بعنوان:القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة مع الاتفاقيات الدولية**

الصادرة عن منظمة العمل العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، 2009.

كيرة ، حسن (1960)، **أصول قانون العمل،** ج1، ط2،منشأة المعارف، الإسكندرية.

المجالي، شامان و**فضوله**، كريستين (2008م)، **دراسة بعنوان: حقوق الأشخاص المعوقين في المملكة الأردنية الهاشمية بحسب المنظومة التشريعية الوطنية والمعايير الدولية والمركز الوطني لحقوق الإنسان.**

المغربي، جعفر (2004م)، **بحث بعنوان:حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني**، مجلة مؤتة للبحوث الدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، الكرك، ص11.

منصور، أمجد محمد (2007) **النظرية العامة للالتزامات** ـ مصادر الالتزام، دار الثقافة، عمان.

منصور، امجد محمد (2007)،**النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام،** دار الثقافة.

منصور، محمد حسين (2010)، **قانون العمل**، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، القاهرة.

الياس، ناصيف (2005)، **موسوعة العقود المدنية**، ط2، ج1.

الياس، يوسف (1980)، **قانون العمل العراقي**، منشورات مكتبة التحرير، ط2

الياس، يوسف، **الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي**، ط1، بغداد

يحيى، عبد الودود (1989)، **شرح قانون العمل**، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة

يحيى، عبدالودود (1989)، **شرح قانون العمل**، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة

القوانين:

قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، المعدل بالقانون المؤقت رقم (26) لسنة 2010، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 5042 على الصفحة 4478 بتاريخ 2014/12/16.

القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

قانون التربية والتعليم المعدل رقم 12 لسنة 2008، المنشور على الجريدة الرسمية عدد 4900، صفحة 1271 بتاريخ 2013/12/16.

قانون الضمان الاجتماعي رقم1 لسنة 2014، المنشور على الجريدة الرسمية رقم 5267 ، صفحة 493 بتاريخ 2014/1/29.

قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007، المنشور على عدد الجريدة الرسمية رقم 4823 بتاريخ 2007/5/1.

الاتفاقيات:

اتفاقية مستويات العمل رقم (1) لسنة 1968، والمنشورة على الجريدة الرسمية رقم (2082) بتاريخ 1968/3/20.

الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم 17 لسنة 1993، في مؤتمر العمل العربي الدورة العشرين في نيسان/1993.

الاتفاقية المنعقدة بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم 159 لسنة 1983، والمصادق عليها سنة 2003.

القرارات:

قرار وزير العمل خاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بالصحة للأحداث بمقتضى أحكام المادة (74) من(قانون العمل رقم 8 لسنة 1996) لسنة 2011.

قرار وزير العمل خاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها صادر بمقتضى أحكام (المادة 69 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996) لسنة 2010.

التعليمات:

تعليمات وشروط وإجراءات استقدام واستخدام العمال الغير أردنيين لسنة 1999 المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4325.

ملحق (أ)

قرار صادر عن وزير العمل خاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث بمقتضى أحكام المادة (74) من قانون العمل رقم (8) لسنة1996

(المادة 1)

يسمى هذا القرار قرار خاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث لسنة 2011 ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

(المادة2)

مع مراعاة أحكام المادة (73) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الأعمال التي تنطوي على المخاطر التالية:

1- الأعمال ذات المخاطر الجسدية

- العمل بمواد متفجرة أو قابلة للإشتعال أو إعداد وتعبئة وتفجير الألغام.
- العمل في المناجم والمغر والمقالع والكسارات المكشوفة منها أو تحت الأرض.
- الأعمال التي تتطلب التحكم بالأجهزة الخاصة بتأمين الهواء للعاملين في المناجم (الكيسون) مثل العاملون في التحكم بأبواب وأجهزة التهوية لباطن المناجم و أعمال التحكم بتأمين الهواء للغواصين في الكيسون.
- الأنشطة التي لايمكن القيام بها دون ارتداء أجهزة الحماية والوقاية الشخصية لمنع الخطر الآني والمباشر.
- أعمال حراسة الأنفس والممتلكات والعمل في مراكز خدمات الحماية أو المرافقة الشخصية.
- العمل في الأماكن التي يتم فيها تبادل العملات وانتقال أو حفظ الأموال والمجوهرات وغيرها من الاشياء الثمينة.
- كل انواع العمل التي تتطلب حماية أو وقاية الآخرين من اخطار محتملة مثل مراقبي السباحة في البحر وبرك السباحة.
- الأعمال التي تقتضي طبيعتها التعامل مع الماكينات ذات الأجزاء غير المحمية بواقيات خاصة أو الأعمال الخاصة بالمناولة والتي تستخدم الأقشطة الناقلة والونشات و الالات ذات الأجزاء الدوارة والحادة والنقالة والقاطعة والمسننات.
- الأعمال التي تتطلب تشغيل وإدارة الالات المتحركة ذاتياً.
- الأعمال التي تقتضي طبيعتها التعرض لمخاطر المرور أو قيادة أي آلية أو حافلة أو ناقلة للبشر أو المعدات والمنتجات بغض النظر عن وسيلة النقل.
- التعامل مع الالات والأجهزة الخاصة بصناعة النفط والغاز.
- العمل في المحطات الحرارية ومحطات الغازات المضغوطة.
- تشغيل وإدارة الرافعات المختلفة في الموانئ والمطارات والمصانع وغيرها.
- الأعمال التي تتطلب إعطاء الإشارات و ربط الحمولات وإعطاء الإشارات أثناء العمل مع الرافعة وتوجيه الحمولة وإعطاء التحذيرات من المخاطر وغيرها مثل:
  - عمال ربط الحمولة التي تنقل بواسطة الرافعة.
  - إعطاء الإشارات أثناء العمل مع الرافعات.
  - توجيه حركة المرور على الطرق أو حركة النقل الجوي أو البحري أو الخطوط الحديدية.
  - إعطاء التحذيرات من المخاطر في المناجم.
- العمل على الأماكن المرتفعة و سطوح الأبنية و الحواف و النوافذ أو الشرفات.
- الأعمال التي تقتضي طبيعتها تجميع الخردوات و النفايات وتدويرها.
- العمل على السلالم و السطوح المائلة أو التي تسبب الإنزلاق.
- قطاع الإنشاءات بما فيه من أعمال هدم و بناء وقذف الرمل واستخدام الجرافات والحفارات بأنواعها.
- العمل في الأماكن المحصورة.

- أعمال الصيد البحري أو باستخدام بنادق الصيد أو العمل في المسالخ وذبح الحيوانات أو التعامل مع الحيوانات الخطرة والبرية والسامة و ما شابه.
- كل أنواع العمل في المحاجر ومصانع البلاط والصخور وما شابه .
- العمل في ميدان سباق الخيل ووالهجن وما يحيط بأنشطة كل منهما.
- أعمال الميكانيك (صيانة وتصليح الاليات والمحركات).
- أعمال الحدادة و اللحام.
- أعمال النجارة.
- الأعمال التي تتطلب إجهاداً جسدياً شديداً مثل أعمال التحميل والتنزيل.
- الأعمال التي ينجم عنها التعرض للمخاطر الكهربائية مثل التعامل مع المولدات الكهربائية.
- الأعمال الزراعية التي تتطلب ما يلي:
  - قيادة الجرارات والماكينات الزراعية أو العمل بها أو العمل باستخدام الماكينات التي تدار بمحركات.
  - خلط أو نقل أو رش المبيدات أوالأسمدة الزراعية.
  - قطف أو لمس أو التعامل مع النباتات السامة.
  - التسلق على الأشجار العالية أو على السلالم.
  - استعمال أدوات حادة.
  - الحصاد اليدوي.

2-الأعمال ذات المخاطر النفسية و الاجتماعية

- العمل في المنازل.
- العمل في أي مكان يتطلب النوم أوالإقامة فيه أو خارج منزل الأهل.
- العمل في الشوارع والطرقات.
- العمل في تحضير ودفن جثث الموتى.
- العمل في المراكز الإجتماعية مع المسنين أو المعوقين أو المصابين بالعاهات الخلقية والعقلية والنفسية أو الإدمان أو تتطلب من الحدث مسؤولية معينة أو تتطلب إشراف أو رعاية أو توجيه بالغ (إلا لفترات قصيرة متقطعة وبإشراف مباشر من اختصاصيين اجتماعيين وملمين بعلم نفس الاحداث).
- اي عمل يتعرض فيه الحدث الى اي تعنيف.

3-الأعمال ذات المخاطر الأخلاقية

- أي عمل يستغل أو يستفيد من الجسد لأغراض جنسية وما شابه.
- الأعمال في الفنادق وفي أماكن الترفيه العامة والنوادي الليلية والمقاهي و مقاهي الانترنت.
- أي أعمال تشتمل على بيع وتقديم التبغ والأراجيل والخمور، وكل ما هو ممنوع تحت سن 18بموجب قوانين أخرى.
- الاعمال التي تتطلب وجود الحدث منفرداً.

4- المخاطر الكيميائية :

الأعمال التي تقتضي طبيعتها التعرض لمايلي:
- الغبار والألياف والابخرة والادخنة.
- الأغبرة العضوية مثل القطن والكتان وصناعة المنسوجات.
- الأغبرة غير العضوية بكافة انواعها والتي تؤدي الى التليف (مثل الاسبست) او التي لا تؤدي الى التليف (مثل غبار المعادن والاسمنت).
- العناصر الثقيلة (مثل الزئبق والرصاص) و المواد السامة والحارقة والآكلة.
- المواد المسرطنة (على سبيل المثال لا الحصر: الأميانت (الأسبيستس)، البنزين،الكروميوم ...).
- المواد التي تسبب العقم أو التشوّه الخلقي أو الفيزيولوجي.

- المواد التي تؤدي إلى الحساسية (المواد المحسسة).
- المواد المؤذية للجهاز العصبي والنمو الذهني.
- المواد التي تؤدي إلى أمراض خطيرة عند التعرض لها لمدة طويلة أو إلى أعراض وتأثيرات صحية دائمة.
- رش الدهان.
- تنظيف جلود الحيوانات ودباغتها.
- صهر و صب و طلي المعادن.
- تنظيف الألبسة الجاف.

5- المخاطر الفيزيائية:

- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث لضجيج يزيد عن 85 ديسبل.
- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث للإشعاعات الذريّة/ المؤينة مثل العمل في التصوير الشعاعي والمعالجة بالأشعة والعمل في المحطات النووية.
- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث للإشعاعات الأخرى (غير الذريّة/ غير المؤينة) (مثل الاشعة تحت الحمراء و الكهرومغناطيسية).
- الأعمال التي يتم التعرض فيها إلى فروقات في الضغط الجوّي.
- أعمال الغطس.
- تعبئة الأسطوانات بالغازات المضغوطة.
- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث للإرتجاجات والاهتزازات.
- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث للحرارة المرتفعة أو تحت أشعة الشمس المباشرة.
- الأعمال المتعلقة بعمليات الإطفاء وإزالة المخاطر.
- الأعمال التي يتعرض فيها الحدث للظروف المناخية الباردة.
- أعمال صب وصهر معادن وصهر ونفخ الزجاج وصناعة الفخار والزجاج والعمل في الأفران الصناعية والمخابز.
- أعمال تمديدات الكهرباء والغاز والماء والبخار.
- العمل في الأماكن التي لا تلتزم الشروط المقبولة للإضاءة والتهوية والرطوبة والحرارة بحسب المعايير المعتمدة محليا او دوليا.

6- المخاطر البيولوجية والجرثومية (فيروسات/بكتيريا/ طفيليات وغيرها):

- الأعمال التي قد تتسبب بالتعرض إلى المخاطر المنتقلة مباشرة عبر ناقل العدوى كالذباب والقوارض أو المنتقلة مباشرة عبر اللمس أوالتعامل مع الحيوانات خاصة الميتة منها.
- العمل في المستشفيات و المراكز الصحية والطبية التي تعرض الحدث لخطر الإحتكاك بالمرضى والسوائل البشرية والنفايات الطبية وخطر انتقال العدوى.
- العمل في التنظيفات وجمع النفايات أو فصلها وفي المجاري وقنوات المياه الآسنة.

7- المخاطر الأرغونومية (تلاؤم الانسان مع الآلة وادوات العمل) :

- العمل في وضعيات غير ملائمة للعمود الفقري والمفاصل والعضلات لفترات طويلة مثل القرفصة أو الإلتواء أو التمدد أو الإنكماش.
- إستخدام آلات وأدوات غير ملائمة لحجم أو قياس اليد أو الجسم بشكل عام.
- دفع أو جر أو حمل الأوزان (مع مراعاة ما ورد في المادة 15 من التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل).
- الأعمال التي تتطلب نفس الحركات بالأيدي بشكل مستمر أو وضع مفروض على الجسم ولا يتطلب جهداً جسدياً كبيراً مثل تركيب البلاط الصيني والأعمال المشابهة لها وأعمال الطابعات وأعمال السجاد اليدوي.

ملحق (ب)

قرار صادر عن وزير العمل خاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها صادر بمقتضى أحكام المادة (٦٩) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦م

المادة ١ :-
يسمى هذا القرار (قرار خاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة ٢٠١٠) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ :-
يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الاتية :-

١. المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض.
٢. صهر المعادن .
٣. تغضيض المرايا بواسطة الزئبق .
٤. صناعة المواد المتفجرة والمفرقعات والأعمال المتعلقة بها .
٥. لحام المعادن بكافة أشكالها .
٦. العمليات الصناعية التي يدخل في تداولها عنصر الرصاص او اكاسيد الرصاص او مركبات الرصاص .
٧. عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية .
٨. تنظيف الورش التي تزاول الأعمال المبينة في البنود ٦،٧ أعلاه .
٩. صناعة الزفت ـ الإسفلت .
١٠. صناعة الكاوتشوك .
١١. شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن .

المادة ٣ :-
يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التالية :-

١. الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية او النووية وأشعة اكس .
٢. أي عمل يستدعي تداول او التعرض لأبخرة وأدخنة أي من مشتقات النفط.
٣. الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة ـ ترانوجينية .
٤. الأعمال التي تستلزم التعرض للإثيلين في الصباغة وثاني كبريتيد الكربون في الحرير الصناعي والسيلفون والمواد الهدروكربونية في تكرير البترول والزئبق والفسفور والنيتروبنزول والمنجنيز والكالسيوم والبيريليوم .

المادة ٤ :-
لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها :-

١. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما ومراكز التسوق التجارية (المولات) .
٢. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية .
٣. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات .
٤. العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية .
٥. العمل في مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها .
٦. القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط ان لا تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وان لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منهـا .
٧. القيام بأي عمل من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع او أي مادة أخرى تتعرض للتلف او لتجنب مخاطر عمل فني او من اجل تسلم مواد معينة او تسليمها او نقلها بشرط ان لا تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على عشرين يوماً في السنة الواحدة .
٨. العمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية .
٩. مشاريع العائلة .

المادة ٥ :-
يجب ان لا تقل مدة الاستراحة ما بين نهاية العمل وبداية العمل في اليوم التالي عن ١٠ ساعات .

المادة ٦ :- تعتبر كافة القرارات السابقة لاغية اعتباراً من تاريخ نشر هذا القرار .

وزيـــر العمـــل
سميـــر مـــراد

8- <u>مخاطر أخرى:</u>

- العمل على السفن.
- <u>للوزير أن يقرر إعتبار أي أعمال أخرى لم تذكر في هذا القرار خطرة أو مرهقة أو مضرة بالصحة للأحداث بناء على تقرير من جهة مختصة يفيد بعدم ملائمة العمل للحدث المعني أو لا يتناسب مع سنه أو قدراته الجسدية أو العقلية أو النفسية. **(ابداء الرأى من الدائرة القانونية).**</u>

(المادة 3)

يلغى القرار الخاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4181 تاريخ 1-2-1997.

المعلومات الشخصية

الاسم: عدي رياض المجالي

الكلية: الحقوق

التخصص: القانون

العنوان: الكرك/ مرود